وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر 01

كلية الحقوق سعيد حمدين

النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية

رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه

تخصص : دولة و مؤسسات عمومية

تحت إشراف : أ.د مسعود منتري

من إعداد الطالب: فغول محفوظ

لـجنـة الـمنـاقـشـة

الأستاذ الدكتور: احميداتو محمد .... رئيسا.

الأستاذ الدكتور: منتري مسعود .... مقررا.

الأستاذ الدكتور: فنينش محمد صالح .... عضوا.

الأستاذ: بوضياف قدور .... عضوا.

2017-2016

شكر و تقدير

أحمد الله العلي القدير ، و أشكر فضله و آلاءه ، أن وفقني إلى سبل البحث و المعرفة و يسرهما لي ، و ألهمني الطموح و سدد خطاي.

وأتقدم بخالص الشكر و جزيل الامتنان لأستاذ التعليم العالي منتري مسعود ، الذي شرفني بقبول الإشراف على هذه الرسالة ، ولم يدخر جهدا أو يبخل بنصيحة ، و لم يتوان عن تقديم كافة أشكال الدعم و المساعدة ، فله مني فائق الإحترام و التقدير و العرفان.

كما أتقدم إلى السيد مكي الطيب مدير الصحة و السكان لولاية عين الدفلى الذي لم يتوان هو الأخر عن تقديم كافة أشكال الدعم ، وكذا موظفي إدارة مستشفى مليانة عامة و موظفي المديرية الفرعية للمصالح الصحية خاصة.

و لا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بجزيل الشكر و فائق التقدير إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل و مد يد العون من أجل إتمامه.

الإهداء

إلى من قال الرحمن فيهما : " و قضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحسانا..."

أهدي ثمرة هذا الجهد إلى والدي الغاليين حفظهما الله و أمد في عمرهما.

إلى من سيجمعني الله بها على كتابه.... التي ساندتني بكل إخلاص

خطيبتي الفاضلة........ عرفانا بصبرها و إخلاصها

إلى سويداء قلبي... الذين لا تحلو الحياة بدونهم.... إخوتي و أختي....

الذين كانوا لي دائما نعم العون و المؤيد

دعاء خالص بدوام الصحة و العافية

مقدمة

إن الجزائر مطالبة بعصرنة وظيفتها العمومية كما أنها معنية بمسايرة كل متغيرات العولمة وقد عرفت المنظومة القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية تطورا منذ الإحتلال الفرنسي إلى غاية يومنا هذا بحيث طبق الإحتلال الفرنسي القانون المتعلق بالوظيفة العمومية الصادر في 1946 /10/19 و كانت الوظيفة العمومية انذاك كانت حكرا على المعمرين و كان الجزائريين مقصيين من عملية التوظيف و إستمر هذا الوضع إلى غاية 1956 أين أصدرت فرنسا بعض النصوص التي تنص على إلتحاق الجزائريين بالوظيفة العمومية و قد امتد تطبيق هذا الأخير بموجب المرسوم الصادر في 02 أوت 1960 وإستمر العمل به إلى غاية الحصول على الإستقلال ، و في هذه المرحلة واجهت الحكومة الجزائرية عدة مشاكل و صعوبات خاصة فيما يتعلق بالإصلاح الإداري حيث لم يكن هناك الكثير من الموظفين إلا عدد قليل تنقصهم الخبرة و كذا الكفاءة و هذا ما أدى إلى العديد من المشاكل منها ظاهرة البيروقراطية و هذا راجع إلى صعوبة فهم التنظيم الإستعماري.

مما أدى بالحكومة إلى التفكير في البحث عن تنظيم جديد لهذه الوظيفة و من خلال هذا البحث و المناقشة أصدر في 02 جوان 1966 ما يعرف بالأمر 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية و إستمر العمل به إلى غاية صدور قوانين أخرى خاصة ما يتعلق بعلاقات العمل التي كانت موحدة للوظيفة العمومية و قانون العمل و استمر العمل به إلى ان اتجهت الجزائر إلى الأخذ بنظام الوظيفة العمومية في 23 مارس 1985 و بعده أصدرت عدة مراسيم و أوامر من أجل الإصلاح الإداري لتحسين نظام الوظيفة العمومية وصولا إلى الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، و من خلاله نظم التشريع الجزائري هذه الوظيفة منظما من خلالها طبيعة علاقات من يسمون بالموظفين العموميين بينهم و بين المؤسسات أو الإدارات العمومية أو غيرهم ممن تعتمد عليهم المؤسسة أو الإدارة العمومية و كذا من أجل الحفاظ على حقوقهم من خلال الحماية القانونية.

وقد أدخل المشرع نظاما جديدا إختلف البعض في تكييفه من كونه إصلاح إداري أم أنه برنامج سياسي لأسباب معينة و هو **نظام التعاقد** الذي تم إقراره بموجب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 جويلية 2006 (ج ر رقم 46) لسنة 2006 ، و من خلاله اعتبر هذا النظام نظاما قانونيا أخرا بموجبه يمكن الإلتحاق بالوظيفة العمومية.

وتتمثل **أهمية** هذا الموضوع في عصرنته للوظيفة العمومية و مواكبته للتطور ، كمت تننا سنركز في دراستنا على نظام التعاقد في قطاع الوظيفة العمومية و تحقيقه للأهداف التي تسعى من خلالها كل دولة تدعي العصرنة. و يفرض هذا المستوى للمنظومة القانونية مواكبة التطور للدول التي تولي إهتماما كبيرا لمسألة النظام التعاقدي ، ويتطلب من الجهة المختصة مراعاة معطيات دقيقة و اعتبارات متميزة عند تحديد هذا النظام و تنظيمه. كما تستدعي هذه الأهمية من جهة أخرى إحاطتها بضمانات فعالة تترجم مدى حماية العون المتعاقد من التعسف المحتمل للإدارة و ضمان صرامة القانون في مواجهة كل مساس به.

و من مبرارات خوضنا لهذا الموضوع بالتحديد عدة **أسباب ذاتية** و أخرى **موضوعية** يمكن حصرها في النقاط التالية:

- ✓ إن التخصص الدراسي في القانون العام يعتبر سببا رئيسيا في إختيار موضوع الدراسة،
- ✓ الرغبة في التعرف على مدى قيام المؤسسات و الإدارات العمومية بإتباع الإجراءات القانونية المتعلقة بالتوظيف تحت صفة العون المتعاقد،
- ✓ كذلك لإعتبار التوظيف في الإدارات العمومية يكتسي أهمية بالغة في الأونة الأخيرة في حياة كل فرد،
- ✓ فضلا عن قلة المراجع المتخصصة ، مما يشجع على إضافة لبنة جديدة لرصيد المعرفة في هذا المجال الحيوي من مجالات الوظيفة العمومية.

و **تهدف** هذه الدراسة إلى فحص كيفية تناول المشرع لنظام التعاقد في الوظيفة العمومية أي إبراز الجانب التعاقدي للوظيفة العمومية و كيفية تنظيمه ، مما يدفعنا إلى إبراز موقف المشرع الجزائري من تكييف علاقة الموظف العام بالإدارة أو المؤسسة العمومية و مدى إعتماده على الجانب التعاقدي في الوظيفة العمومية و أسباب عدم الأخذ به كأصل عام و كذلك معاينة مكامن القوة في هذا النظام و تشخيص مواطن القصور فيه ، كما أن هذه الدراسة تصبو إلى محاولة تقويم النقائص التي لا تتحقق في ظلها مصلحة العون المتعاقد.

يتضح من خلال ما سبق أهمية دراسة النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية و يتعين علينا الآن تحديد الإشكالية التي تطرحها هذه الدراسة و تتمثل فيمايلي:

ما غاية المشرع في الخروج عن القاعدة الأساسية في الوظيفة العمومية و التي تقضي بديمومة الوظيفة من خلال النظام التعاقدي ؟ و ما مدى حماية العون المتعاقد في الوظيفة العمومية؟

و قصد الإلمام بأبعاد الدراسة و بغية الإجابة على هذا التساؤل فقد إتبعنا **المنهج** الوصفي التحليلي فالوصف يظهر في دراسة الإطار المفاهيمي للعون المتعاقد و كذا طبيعة العلاقة العقدية بينه و بين الإدارة و أما التحليلي فيبرز من خلال تحليل النصوص القانونية كلما كان ذلك مفيدا و ضروريا ، كما استعملنا المنهج المقارن قصد التعرف أكثر على ما هو معمول به في التشريع ، الفقه و القضاء المقارن.

ونظرا لتعقيدات الموضوع و الإشكالية المطروحة سنعالج هذه الدراسة بتمعن متبعين **الخطة** الأتية:

يتكون موضوع الدراسة من فصلين رئيسيين بحيث تم إبراز الفصل الأول المعنون بالإطار المفاهيمي للعون المتعاقد وعلاقته بالإدارة في أربعة (04) نقاط أساسية فتطرقنا في النقطة الأولى للتعريف بالعون المتعاقد ومقارنته بمصطلح الموظف ثم تناولنا علاقة العون المتعاقد بالإدارة ، ثم تناولنا توسيع عقود العمل المحددة المدة إلى المؤسسات و الإدارات العمومية ، لنصل في أخر الفصل إلى حقوق وواجبات العون المتعاقد.

أما الفصل الثاني و المتعلق بالنظام القانوني للعون المتعاقد ، فتطرقنا إلى كيفية توظيف العون المتعاقد ، أما في النقطة الثانية قد خصصناها لأهم حق من حقوق العون المتعاقد و هو الراتب ، ثم النظام التأديبي الخاص بالعون المتعاقد ، و في الأخير نهاية نشاط العون المتعاقد الذي يكون إما بإرادته المنفردة أو بقوة القانون.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعون المتعاقد وعلاقته بالإدارة:

يختلف الوضع القانوني لعقد العمل بحسب الزاوية التي ينظر بها النظام المعمول به ، ففي الجزائر يوجد نظامين قانونين أساسيين يحكمان عقد العمل محدد المدة.

فمن جهة نجد النظام الخاص بعلاقات العمل الذي يخص القطاع العام و القطاع الخاص الاقتصادي منه و الخدماتي ، و من جهة أخرى يوجد نظام قانوني أخر يتمثل في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي كرس عقود العمل محددة المدة تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل ، علما أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ينظم أصلا و أساسا علاقات العمل بين الموظف و الهيئة المستخدمة الممثلة للدولة.

إن الدولة قد تستعين ببعض الأشخاص من أجل إدارة مرافقها عن طريق ما يسمى بنظام التعاقد وهؤلاء الأشخاص يطلق عليهم إسم الأعوان المتعاقدون ، ومن هنا قسمنا هذا الفصل إلى أربعة (04) مباحث. ففي المبحث الأول سنتناول الإطار المفاهيمي ، أما المبحث الثاني فقد خصصناه لعلاقة العون المتعاقد بالإدارة أما المبحث الثالث سيكون لتوسيع عقود العمل المحددة المدة إلى المؤسسات و الإدارات العمومية و في الأخير تطرقنا إلى حقوق و واجبات العون المتعاقد في المبحث الرابع.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي

يعتبر عقد التوظيف كباقي العقود هو عبارة عن توافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني ، ويعتبر عقد إداري لإحتوائه على شروط استثنائية غير مألوفة في عقود القانون الخاص من أهمها:

1. سلطات الإدارة في تأديب العون المتعاقد ومجموع القيود المفروضة عليه،طريقة دفع المقابل وماقد يستقطع منه لمعاش التقاعد بعد انتهاء الخدمة.
2. لارتباط المتعاقد مع الإدارة بعمل في مرفق عام.
3. لإتصاف العمل المسند للمتعاقد بالطبيعة الإدارية في مرفق عام إداري.

أما عن مصطلح التوظيف فيعني تولية الوظائف العامة أو العمل المنتظم بكيفية معنية ،في خدمة إحدى السلطات العامة ،وفي إدارة العاملين له معنيان ،احدهما عام ويشمل كافة شؤون العاملين من تعيين و ترقية ونقل و مرتبات وتأديب.......أما المعنى الأخر، فخاص ويعني شغل الوظائف الخالية سواء بالتعيين او بالترقية.

أما عقد التوظيف فهو اتفاق بين الإدارة و أحد الأفراد يتولى بمقتضاه هذا الأخير تحت إشرافها أمر وظيفة عامة معينة يحصل منها على عدد من الحقوق أهمها الراتب،مقابل التزامه بأعباء هذه الوظيفة ومقتضياتها و تتمتع بموجبه بعدد من الحقوق لا مقابل لها في عقود القانون الخاص،لتتمكن عن طريقها من الاضطلاع بمهامها في تشغيل المرافق العامة تحقيقا للصالح العام ويعتبر عقد التوظيف أهم العقود الإدارية التي تبرمها الإدارة في معظم الدول خاصة في ظل سيطرة مبدأ الاحترافية شيئا فشيئا على نظام التشغيل و التوظيف.

ويرى احمد محيو أن الإدارة تستعمل عادة موظفين حددت وضعيتهم بقانون أساسي للوظيفة العامة ، ولكن يمكنها أن تستخدم أعوانا توظفهم عن طريق التعاقد الذي يخضع للقانون الإداري،لهذا نستنتج أن المتعاقدين مع الإدارة الجزائرية هم أعوان عامون لا يخضعون لأحكام القانون المدني ولا لقانون العمل ، بل أعوان عموميون مؤقتين لأن عقدهم مؤقت يوقع من الجهة الإدارية المختصة ، ويرى الأستاذ رميلي " وضعية المتعاقدين القانونية مؤقتة ، وإن كانت قريبة من الوضعية التظيمية للموظفين العموميين ، لأن العقد الذي يربط العون بالإدارة يتضمن نظاما قانونيا محددا وموحدا بالنسبة لكافة الأعوان ... "

إذن عقد التوظيف في الجزائر عقد إداري أي نظام قانوني خاص يختلف عن عقد العمل والعقد المدني ، وقد أخذت الوظيفة العامة الفرنسية أيضا بهذا النمط من التوظيف أي نظام التوظيف التعاقدي[1] .

[1]- أ/ قدودو جميلة ، "نظام التعاقد" أحد متطلبات عصرنة الوظيفة العامة أم أحد أسباب فشل مسارات الإصلاح في القطاع ، مجلة العلوم القانونية والإدارية ، العدد 11 ، ص 145 و 146 .

المطلب الأول: تعريف العون المتعاقد

سنتناول تعريف العون المتعاقد من جانبين أساسيين هما من جانب الوظيفة العمومية كفرع اول ثم تعريفه في المؤسسات الإقتصادية كفرع ثاني.

الفرع الأول: في الوظيفة العمومية

عرف جانب من الفقه العون المتعاقد بقوله " أن الموظف المتعاقد هو عامل عام تعاقدي يرتبط بالإدارة بعقد إجارة يخول له المشرع إستثناءا صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام " ، وأما البعض الأخر يرى بأن الأشخاص الذين تلجأ إليهم الإدارة بأسلوب التعاقد لا يعتبرون موظفين عموميين وإنما يتم عمالا يرتبطون معهم بعقود إجارة[1] ، وقد استقر رأي الفقه على أن العاملين المتعاقدين ليسوا موظفين عموميين وإنما يتم اعتبارهم في مركز متوسط بين الموظف ذي المركز اللائحي وعامل القانون الخاص ذي المركز التعاقدي وهذا ما أكده مجلس الدولة الفرنسي حيث يرى أن مركز العون المتعاقد يكون ذو طبيعة مزدوجة تشمل العنصر التعاقدي والعنصر اللائحي ، وهذا باعتبار المنازعات الناشئة عن مخالفة العقد يختص بها القضاء المدني وأما فيما يخص تلك الناشئة عن مخالفة اللوائح والأنظمة يختص بها القضاء الإداري.

ومن هذا نستنتج أن الأعوان المتعاقدين هم الذين تعهد إليهم الدولة بأعمال تقتضي توفر مؤهلات وهذه الأعمال تكون بشكل نهائي وتكون في مجالات محددة حسب التنظيم المعمول به، بالإضافة إلى هذا فإن فئة الأعوان المتعاقدون لا تتمتع بصفة الموظف العام كون وضعيتهم الإدارية لا تخضع لمقتضيات قانون الوظيفة العامة وإنما لمبدأ شريعة عقد التوظيف المبرم بينهم و بين الإدارة[2].

الفرع الثاني: في المؤسسات الإقتصادية

علاقـة العمل هي الرابطة القانونية التي تربط بين العامل والمستخدم ، والمتولدة عن اتفاق إرادي يدعى عقد العمل وهذا الأخير يمثل المصـدر وعلاقة العمل تمثل النتيجة[3]، إلاّ أن ذلك لا يعني أن علاقة العمل تخضع فقط لعقد العمل المبرم بين العامل والمستخدم ولكن تخضع زيادة على ذلك للنصوص القانونية والتنظيمية التي تنظم ميدان العمل ويعتبر القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل الفردية الإطار العام المنظم لشؤون وقضايا العمل والعمال ، ولم يميز هذا القانون بين القواعد التي تحكم عقود العمل غير محددة المدة وتلك القواعد التي تحكم عقود العمل محددة المدة، إلاّ في بعض الحالات والجوانب التي أقرّ لها أحكاماً خاصة.

---

[1]- محمد إبراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام إداريا ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2006 ، ص49.

[2]- 28 سبتمبر ، الساعة 15 و 20 http://contadmin.forumaroc.net/t115-topic .

[3]- أحمية سليمان ، النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، د.م.ج ، الجزائر، 1994 ، ص 60.

المطلب الثاني: تعريف الموظف

إن إختلاف و تباين الأوضاع الإقتصادية و السياسية و الإجتماعية بين الدول أو حتى داخل الدولة الواحدة ، و تأثير هذه الأوضاع على مقتضيات سير العمل الإداري[1] يجعل عملية وضع تعريف عام للموظف أمرا صعبا ، و بالإضافة إلى ذلك ، فإن الطبيعة المتطورة للقانون الإداري ، و التي يتميز بها كنتيجة حتمية لتطور فلسفة الإدارة داخل الدولة الواحدة أو في كافة أنحاء العالم تعمل على إستحالة التسليم بصحة تعريف محدد للموظف العام لمدة طويلة[2].

الفرع الأول: المفهوم التشريعي للموظف

إن تشريعات الوظيفة العامة رغم تعددها وتنوعها وتعاقبها لم تتضمن تعريفا يتسم بالعمومية والشمول و إنما يكتفي المشرع في كثير من الدول بإصدار نصوص تشير إلى بعض طوائف الموظفين أو تحديد مفهومهم في مجال تطبيقها و يترك مجال تعريفهم للفقه و القضاء[3].

إن الإعتبارات السياسية ، الإقتصادية ، الإجتماعية أو المالية التي يرتبط بها النظام القانوني لكل دولة ليست واحدة و لا ثابتة ، و عليه فمن الطبيعي أن يختلف المفهوم التشريعي للموظف العام من دولة إلى أخرى أو من ظرف إلى اخر في نفس الدولة[4].

---

[1]- ekaterina mélink , les reformes dans la fonction publique , rapport de rechcherche établi et financée par la DGAFP , commanditée par le bureau des statistiques , des étude et de l'évaluation , revue de centre d'étude de l'emploi , N 57 , aout 2010 , p 9 et suites.

[2]- د/ محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها و قضاءا ج1 ، النظرية العامة للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 1969 ، ص 236.

[3]- د/ عبد الحميد كمال حشيش ، دراسات في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 1977 ، ص 165.

- فوزي حبيش ، الوظيفة العامة و إدارة شؤو ن الموظفين ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 1991 ، ص 42.

- د/ محمود عاطف البنا ، مبادئ القانون الإداري في الأموال العامة و الوظيفة العامة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، بدون سنة النشر ، ص 100-101.

- د/ ماجد راغب الحلو القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 1996 ، ص 231.

- د/ سعد نواف العنزي ، حقوق وواجبات الموظف ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، ص 22.

- د/ محمد رفعت عبد الوهاب و د/ حسين عثمان محمد ، مبادئ القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2001 ، ص 243.

- د/ عبد القادر الشيخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 1983 ، ص 138.

[4]- حميد شاوش ، الحقوق المالية للموظف في الجزائر ، أطروحة دكتوراء ، جامعة باجي مختار عنابة ، 2017/2016 ، ص 11.

لقد حظي الموظف العام بإهتمام المشرع في الجزائر ، غير أنه يجب التذكير أنه قبل صدور الأمر66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، كان الموظف العام يخضع لأحكام الأمر 59-244 المؤرخ في 1959/02/24 المتضمن القانون الأساسي للموظفين العموميين في فرنسا[1] ، و ذلك بسبب صدور القانون 62-153 المؤرخ في 1962/12/31 الذي قضى بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي بإستثناء ما يتعارض مع السيادة الوطنية[2] . و عليه فإن مفهوم الموظف العام في الجزائر خلال هذه المرحلة لم يكن إلا المفهوم الفرنسي للموظف العام الوارد في أحكام الأمر 59-244 المذكور أعلاه.

بعد ذلك تطور مفهوم الموظف العام و إختلف بإختلاف المراحل التي مرت بها الجزائر، وكان ذلك بمناسبة إصدار النصوص التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بالوظيفة العامة ، منها أحكام المادة الأولى من الأمر 66-133 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي عرفته كما يلي:" يعتبر موظفين ، الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة ، و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات ، و الجماعات المحلية ، و كذلك المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم"[3].

صدر بعد ذلك القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتصمن القانون الأساسي العام للعامل الذي نص في الفقرة الثانية من مادته الأولى على:" يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري و لا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني"[4].

و يلاحظ أن المشرع إستبدل مفهوم العامل بمفهوم الموظف ليشمل كافة العاملين في الدولة مهما كانت قطاعات النشاط التي يعملون بها ، لأنه كان يهدف إلى توحيد نظام التشغيل في الجزائر ، و من جهة أخرى محاولة تنظيمه و تطويره استجابة لمتطلبات المجتمع و مقتضيات التنمية التي تتطلب ديناميكية و مرونة أكثر في مجال التسيير[5].

و تطبيقا لأحكام المادة الثانية من القانون 78-12 فقد صدر المرسوم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الذي سلك نفس الإتجاه ، بحيث بينت أحكامه بأن الموظف العام هو:" الشخص الذي تم تعيينه في وظيفة دائمة و تثبيته في إحدى رتب السلم الوظيفي و الذي يوجد في وضعية قانونية و تنظيمية حيال الإدارة ".و في نفس الوقت يستثني أصناف الأعوان الذين تستخدمهم الإدارة و

---

[1]- حميد شاوش ، المرجع نفسه ، ص 12.

- تم تمديد سريان أحكام الأمر 59-244 المؤرخ في 1959/02/04 على موظفي الجزائر ، بموجب المرسوم 60-868 المؤرخ في 1960/08/12 الذي حدد في المادة الأولى منه مجال سريانه المتمثل في الأشخاص المعينين في وظيفة دائمة في الإدارة المركزية للمندوبية العامة للحكومة في الجزائر ، الذين تم تثبيتهم في إحدى درجات السلم الإداري ، أو في المصالح الخارجية التابعة لها ، و في بعض الهيئات الإدارية المحددة حصريا في هذا المرسوم .

[2]- Gérard timsit , la fonction publique algérienne en 1966 , R.A.S.J.P , septembre 1966 , N 3 , p 563 et suites.

[3]- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر رقم 46 ، 1966.

[4]- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج ر رقم 32 ، 1978.

[5]- سعيد مقدم ، الوظيفة العامة بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، د.م.ج ، الجزائر ، 2010 ، ص 137.

الذين لا تنطبق عليهم صفة الموظف العام سواء كانوا متعاقدين ، موسميين ، مؤقتين ، مسخرين أو مساعدين[1].

و يلاحظ أن المشرع الجزائري قد ميز بين الموظفين العموميين الذين تربطهم بالإدارة علاقة قانونية و تنظيمية عن الأعوان المتعاقدين الذين يخضعون لقواعد القانون العام و الأعوان المؤقتين الذين تسري عليهم أحكام القانون الخاص و قد حدد مفهومه المادة الرابعة من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتصمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة:" يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

و كانت الفقرة الأولى من المادة الثانية من نفس النص قد حددت مجال تطبيق القانون و حصرته في الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية ، مع بيان نوع و طبيعة هذه المؤسسات.

و بين النص فئات الموظفين المستثنون من مجال تطبيق أحكامه بحكم خصوصية المهام التي تضطلع بها و هم القضاة و المستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني و مستخدمو البرلمان.

و حصرت المادة الثالثة من النص السالف الذكر طوائف الأسلاك التي تنظم بموجب أحكام إستثنائية في مجال الحقوق و الإلتزامات و سير الحياة المهنية ، مع خصوعها ضمنيا للأحكام العامة الواردة في هذا القانون[2].

الفرع الثاني: المفهوم الفقهي و القضائي للموظف العام

أولا: المفهوم الفقهي للموظف العام

يرى فقهاء القانون العام ضرورة التمييز و وضع حد فاصل بوضوح بين الموظف العام بالمعنى الدقيق و مختلف فئات أعوان الدولة الأخرين ، على أساس وجود أصناف متعددة تساهم بكيفيات متباينة في تسيير المرافق العامة ، سواء كان ذلك بطريقة دائمة أو مؤقتة أو عرضية ، و سواء كان بواسطة أعمال قانونية أو فكرية أو مادية بحتة ، و لتحقيق هذه الغاية يجب تحديد مفهوم الموظف العام بدقة.

و من المفيد الإشارة إلى صعوبة وضع تعريف عام جامع مانع تتبناه الأنظمة القانونية لكل الدول ، و إنما يمكن الحديث فقط عن مفهومه ، لان التعريف الدقيق يتصمن شروطا و مواصفات قد تختلف من دولة إلى إلى أخرى ، و ترتبط بالمنظومة القانونية ، بالتطبيقات الإدارية و بأعراف كل دولة ، أما المفهوم فيتضمن الخصائص الأساسية المشتركة بين الأنظمة القانونية لمختلف الدول[3].

[1]- حميد شاوش ، الحقوق المالية للموظف في الجزائر ، المرجع السابق ، ص 13.
[2]- حميد شاوش ، الحقوق المالية للموظف في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 14.
[3]- P. Stainof , le fonctionnaire , bibliothèque de l’institut international de droit public III , librairie , delagrave , paris France , 1993 , p 25.

و قد إستخلص جانب من الفقه تعريف الموظف العام من أحكام المادة الأولى من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966:" يعتبر موظفين ، الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة ، و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات ، و الجماعات المحلية ، و كذلك المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم " ، مستأنسا بما ورد في التشريع ، الفقه و القضاء في فرنسا أو في مصر ، بحيث حدد العناصر الأساسية التي يجب توافرها في من يعتبر موظفا عاما ،و المتمثلة أساسا في مساهمته في العمل في مرفق عام تدير الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق الإستغلال المباشر ، بموجب تعيين من السلطة المختصة ، من أجل شغل وظيفة دائمة[1].

و رغم أن هذا التعريف قد استوفى العناصر الأساسية التي تبناها التشريع ، القضاء و الفقه في كل من فرنسا و مصر ، فقد قصر مفهوم الموظف العام على من يشتغل بمرفق يدار بأسلوب الإستغلال المباشر ، مما يستلزم حتما نفي صفة الموظف عمن يشتغل وظيفة بالمرافق التي تدار بغير هذا الأسلوب[2].

و قد تبنى رأي أخر عناصر التعريف الأساسية التي وردت في الفقه و القضاء المقارن و المتمثلة في التعيين بصفة دائمة في وظيفة دائمة في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، و الإدماج في إحدى درجات السلم الإداري[3].

ثانيا: مفهوم الموظف العام في القضاء الجزائري

تناول القضاء الإداري الجزائري مفهوم الموظف العام ، حيث اعترفت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا أن العون المتعاقد الموظف بالسفارة يعد موظفا ، يخضع لأحكام الأمر 66-136،واسندت الاختصاص التام في المنازعات المتعلقة به إلى المجالس القضائية الفاصلة في المسائل الإدارية[4].

وباستثناء هذه الحالة، فإن موقف القضاء الإداري في الجزائر من مفهوم الموظف العام يكاد يكون منعدما، وقد يعود سبب ذلك بالأساس إلى حادثة تجربته إذاما قورنت بتجربة كل من فرنسا و مصر، بحكم أن هيئاته لم تنشأ إلا بصدور القوانين العضوية 98-01 ، 98-02 المؤرخين في 30/05/ 1998 المتعلقين على التوالي بإختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، و بالمحاكم الإدارية[5] ، و 98-03 المؤرخ في 1998/06/03 المتعلق باختصاصات محكمة التنازع وعملها[6].

---

[1]- د/ السعيد بو الشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 ، د.م.ج ، الجزائر ، 1991 ، ص23.

[2]- حميد شاوش ، الحقوق المالية للموظف في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 22.

[3]- أ.د/ عمار بوضياف ، منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة الجزائري ، مجلة الفقه و القانون ، عدد 12 ، أكتوبر 2013 ، ص4 و مابعدها.

- بوزيان مكلكل ، النظام القانوني للوظيفة العامة – دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري و الفرنسي - ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الجيلالي اليابس ، سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2001 ، ص 19 و 20.

[4]- المحكمة العليا ، قرار رقم26875 مؤرخ في10-07-1982 ، قضية (ب ت) ضد وزير الخارجية ، المجلة القضائية ، عدد رقم 01، 1989، ص17.

[5]- ج ر ج ج د ش عدد 37، مؤرخة في 1998/06/01، ص3.

[6]- ج ر ج ج د ش عدد 39، مؤرخة في 1998/06/07، ص3.

وبتحليل قرار الغرفة الإدارية المشار إليه أعلاه نجده قد جاء متناقضا مع ما ورد بأحكام التشريع ، على أساس أنه اعترف للعون المتعاقد بصفة الموظف بكل ما تقتضيه هذه الصفة ، سواء من حيث خضوعه لأحكام الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أو من حيث الاختصاص التام للمجالس القضائية الفاصلة في المسائل الإدارية للنظر في المنازعات المتعلقة به ، فالمادة الأولى من أمر 66-133 المؤرخ في 1966/06/02، جعلت صفة الموظف مقتصرة على الأشخاص المعينين في وظيفة دائمة ، اللذين رسموا في درجة التسلل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، و الجماعات المحلية ، و كذلك المؤسسات و الهيئات العمومية ، و أكدت المادة الثالثة معيار دوام الوظيفة عندما استثنت الوظفين المعينين في وظيفة مؤقتة من صفة الموظف[1].

يمكن القول أن القضاء الجزائري لم يعر تعريف الموظف العام اهتماما كبيرا ، و اعتمد في بعض الأحيان على التمييز بين أصناف الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع ، من بينها قضية بن زكي ، التي ميز فيها بين الموظف الدائم و العون المتعاقد[2].

و قضية حجوطي عبد القادر، التي تناول فيها مفهوم الموظف العام في مجال قانون العقوبات ، و ميز بينه و بين العون ، استنادا إلى ما يتمتع به الموظف العام من سلطة عامة[3].

المبحث الثاني: علاقة العون المتعاقد بالإدارة وموقف المشرع الجزائري منها

لقد إختلف الفقه والقضاء بشأن تحديد طبيعة العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة في كونها علاقة تعاقدية فتطرقنا إلى موقف الفقه و القضاء من تكييف العون المتعاقد بالإدارة (المطلب الأول) ثم تناولنا موقف المشرع من تكييف العلاقة بين الموظف و الإدارة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: موقف الفقه و القضاء من تكييف علاقة العون المتعاقد بالإدارة

لقد ظل الفقه و القضاء لأمد غير قصير في حيرة من التكييف القانوني الواجب منحه لأعوان الدولة من ذلك أنه ثار في فرنسا جدل فقهي كبير ، استمر طويلا بين من رأى أن الموظف تربطه بالإدارة رابطة تعاقدية قانونية من روابط القانون الخاص ، و بين من رأى بأنها علاقة تعاقدية من عقود القانون العام ليستقر في النهاية على المركز التنظيمي و القانوني لهذه العلاقة. و لأهمية هذا التطور في تكييف علاقة الموظف بالإدارة ، نحاول التعرض إليه فيما يلي:

---

[1]- الامر رقم 66-133 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج د ش عدد 46، مؤرخة في 1966/06/08، ص 542.

[2]- المحكمة العليا، الغرفة الادارية، قرار مؤرخ في 1966/04/08، قضية بن زكري ضد صندوق القرض البلدي للجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، عدد 3، 1967، ص 613.

[3]- المحكمة العليا، الغرفة الجزائية، قرار مؤرخ في 1967/04/07، قضية بن حجوطي عبد القادر ضد بوشارب عبد القادر و آخرين، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، عدد 2، 1968، ص 556.

الفرع الأول: موقف الفقه من تكييف العلاقة بين الموظف و الإدارة

إن طبيعة هذه العلاقات كانت محل جدل حاد بين الفقهاء بسبب غموضها، و لتحديد طبيعة هذه العلاقة تبنى الكثير من الفقهاء حلولا مختلفة بين مدافع عن الطابع التعاقدي و مؤيد لطابعها التنظيمي[1] ، و بين من يراها ذات طابع تعاقدي و تنظيمي في نفس الوقت ، و بين من يعتبرها ذات طبيعة إنتقائية يتوقف تحديدها على نوع الوظيفة التي يشغلها الموظف داخل المرفق العام[2].

أولا: علاقة تعاقدية يحكمها القانون الخاص

يعود الفضل في ظهورها إلى الفقه والقضاء الفرنسيين في أواخر القرن التاسع عشر "19" ويرى أنصار هذه النظرية بأن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية قانونية من علاقة القانون الخاص ، وهي تستند في مبرراتها إلى كون القانون المدني السائد في هذه الفترة ، هو الذي كان مسيطرا على موضوعات القانون الإداري ، بإعتبار أن العلاقة (علاقة مدنية) تنطوي على إرادة و إتفاق كل من الموظف والإدارة.

I- عقد الوكالة

ويتجسد هذا العقد في أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة مدنية وبالتحديد " عقد وكالة " يتمثل في أن الموظف يقبل بمنصب العمل المعين له مقابل موافقة الإدارة على إلتحاقه بالوظيفة وأداء الخدمة المحددة له ، وأن العمل المكلف به عملا قانونيا.

غير أن العديد من الفقهاء تصدوا لهذا التكييف ، بإعتبار أن العقد يشترط لإبرامه إرادتي الإيجاب و القبول ، وإجراء مفاوضات بين الطرفين للإتفاق على شروط التعاقد ، وهذه الإشتراطات لا وجود لها في علاقة الموظف بالدولة ، فبمجرد التعيين في منصب العمل تترتب أثارا لا علاقة لها مطلقا بالتفاوض ، ولا برضا الموظف أو بقبوله التعيين ، ولذلك هجرت هذه النظرية وجيء بنظرية أخرى هي نظرية العقد المدني [3] .

II- نظرية العقد المدني

تعد هذه النظرية من أقدم النظريات التي قيلت بصدد تكييف علاقة الموظف بالإدارة ، وذلك قبل أن تتبلور نظرية القانون الإداري ومفادها أن هناك تقابل في الإرادة ينتج عنه علاقة وظيفية بين كل من الموظف والإدارة ، تقوم على أساس عقد إيجار أشخاص contrat de louage إذا كان عملهم ماديا ، أو على أساس عقد خدمات contrat de service إذا كان الموظف يؤدي خدمات معينة لصالح الإدارة التي يعمل لها ، كما هو الحال في القطاع الخاص كطرف أول في العقد والموظف كطرف ثاني فيه ، يؤدي أعماله للطرف الأول (الإدارة).

---

[1]- p. stainof , le fonctionnaire , op , cit , p 347.
[2]- p. tchao tchung-han , etude sur la définition et la situation juridique de fonctionnaire dans le droit administratif français , thèse de doctorat , faculté de droit , univarsité de lyon , 1942 , p 69
[3]- أ/د سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ص 46 و 65 .

وإذا سلمنا بهذه النظرية فإن جملة من النتائج تترتب عليها:

- ✓ إعتبار قرار التعيين بمثابة عقد يربط الموظف بالإدارة،
- ✓ إعتبار إلتزام كل طرف بما ورد في عقدهما سببا لإلتزام كليهما،
- ✓ وجود الموظف في مركز شخصي ذاتي مستمد من العقد الذي أبرمه مع الإدارة،
- ✓ خضوع العقد للمبدأ الشهير : " العقد شريعة المتعاقدين ".

غير أن هذه النظرية لم يكتب لها كسابقتها النجاح وذلك للأسباب التالية:

- **أ/ من الناحية الشكلية:**

لا تبرم عقود القانون الخاص من الناحية الشكلية للعقد ، إلا بعد التقاء الإيجاب بالقبول في مجلس العقد وبعد إجراء مفاوضات ومناقشات لتحديد الالتزامات والحقوق المتبادلة بين الطرفين ، في حين لا نعثر في قرار تعيين الموظف على هذه المراحل ، فالشروط الخاصة بهذه الرابطة محددة سلفا في القوانين والتنظيمات التي تحكم مثل هذه العلاقات الوظيفية دون أن يكون للموظف يد في إنشائها أو تعديلها أو حتى في مناقشتها ، وبالتالي فلا يمكن للموظف وفق قرار التعيين أن يحتج بالعقد لإختفاء الشروط الشكلية فيه.

- **ب/ من الناحية الموضوعية:**

إن عقود القانون الخاص تخضع كما أسلفنا من الناحية الموضوعية للعقد ، للمبدأ الشهير " العقد شريعة المتعاقدين " الذي بمقتضاه لا يخضع المتعاقدون إلا لعقدهما و إن تعديله أو إدخال تغييرات عليه يتم بالضرورة بمقتضى موافقة الطرفين .

في حين نجد انه بوسع الإدارة إدخال تعديلات على مركز الموظف العمومي دون الرجوع إلى إرادته ، وذلك استنادا إلى مبدأ "ضرورة حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد" و تغليب الصالح العام على الصالح الخاص .

واستنادا إلى ذلك ، فان الإدارة تملك سلطة تعديل النظام الذي يخضع له الموظف العمومي ، من حقوق وواجبات ، (وفي غياب الطرف الأخر ، أي العامل).

كما أن العقود بمعناها الكلاسيكي تخضع لمبدأ نسبية آثارها ,بمعنى أنها لا تتعدى إلى غير أصحاب العقد,بينما في علاقة العمل تنشأ أثارا جديدة تعدل من مركز الموظف العمومي تجاه الإدارة ,وكذلك تجاه المتعاملين مع الإدارة الذين ليسوا طرفا في العقد بل أن الموظف لا يمكنه أن ينفصل عن الإدارة بمحض إرادته حسب ما هو الحال بالنسبة للرابطة العقدية حتى بعد تقديم استقالته ولا يحق له مغادرة منصب عمله إلا بعد قبول الإدارة لاستقالته أو احترام الآجال المحددة لذلك.

واعتبارا لهذه الأفكار التي ترفض في مجملها اعتبار علاقة الموظف بالإدارة تعاقدية خاصة, نادى الفقه بفكرة أخرى جديدة مؤداها أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تعاقدية تندرج في نطاق القانون الخاص وهي نظرية عقد الإذعان[1].

---

[1]- أ/د سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 65 و 66 و 67.

III- نظرية عقد الإذعان

وفقا لهذه النظرية يرتبط الموظف بالدولة بعقد إذعان تكون فيه كافة الشروط متوفرة من أهلية الطرفين و تطابق في إرادتهما وتحديد مسبق للحقوق و الالتزامات المتبادلة بينهما .

وفي هذه الحالة فان الإدارة تتمثل فقط في حرية المترشح في الانتساب إلى النظام القانوني للوظيفة العمومية ، وبمجرد الانضمام إليه يعد بمثابة قبول من جانبه يمكنه من تولية منصب عمل في الوظيفة العمومية , و الخضوع عندئذ للأنظمة القانونية التي تضعها الدولة مسبقا ، والتي بإمكانها أن تحدد حقوق وواجبات الموظفين و تعديلها إذا اقتضت ضرورة المصلحة.

و بالرغم من التأثير والصدى الكبيرين الذي لقيته هذه النظرية لاسيما في الدول الأنجلوساكسونية ، بإعتبارها الأصل العام ، إلا أنها لم تصمد هي الأخرى اتجاه الإنتقادات الموجهة لها من طرف أعدائها من طرف الفقهاء الفرنسيين ، اين تعرضت لإنتقادات شديدة من ذلك :

- أن أغلبية الفقه تنكر صفة العقد على نظرية عقد الإذعان ، التي تعتبرها بمثابة قانون أو نظام يرتب مراكز قانونية أو نظامية ، بإعتبار أن الوظائف العمومية لا تعتبر خدمة تمنح بشروط متساوية لكل الأفراد المترشحين ، وإنما هي مراكز قانونية وتنظيمية تضع على عاتق شاغليها حقوقا وواجبات قانونية تسيرهم كما تسير المرافق التي يمارسون مهامهم على مستواها.
- كما أن عقود الإذعان ليست كلها من النظام العام ، إذ لا يترتب على مخالفتها البطلان المطلق [1].

ثانيا: العلاقة رابطة عقدية يحكمها القانون العام

راجت هذه النظرية تحت تأثير النظريات الألمانية ، ومؤداها أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة عقدية من عقود القانون العام قابلة للتعديل من طرف الدولة واستنادا إلى ذلك يكون للإدارة الحق في التنصل من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين باعتبار أن الدولة تتمتع بسلطات واسعة في مواجهة المتعاقد معها.

إن المركز القانوني للموظف مهما كان تصنيفه المهني فهو يخضع للقوانين و الأنظمة السارية المفعول بدء بكيفيات انتقائه وتعيينه و تسيير مساره المهني. ولذلك فإن هذه المراكز يمكن أن تدخل عليها تعديلات و تنقيحات في أي وقت في إطار ما يسمح به القانون .

ففكرة تكييف علاقة الموظف بالإدارة لقيت صدى كبيرا من قبل مجلس الدولة الفرنسي و كثيرا ما أثيرت بصدد التعرض لمدى مشروعية إضراب أعوان الدولة.

فقد ظل الفقه في فرنسا متمسكا لوقت طويل برفضه لأعوان الدولة الحق في ممارسة الإضراب، مستندا في ذلك لفكرة ضرورة احترام مبدأ استمرارية المرفق العام و مبدأ التسلسل الهرمي وذلك حتى بعد صدور قانون 21 مارس 1884 الذي كرس حق ممارسة الإضراب للعمال الأجراء في القطاع الخاص.

[1]- أ/د سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 67 و 68.

و في قرار المجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ 13 جانفي 1992 بخصوص قضية النقابة الوطنية لأعوان الضرائب غير المباشر، المعروفة بقضية boisson et autres دعم الأستاذ موريس هوريو الموقف الفقهي الرافض لمنح الموظفين حق ممارسة الإضراب لأن الإضراب في نظره تصرف مضر بمبدأ حسن سير المرافق العمومية بانتظام و اطراد و سبب كاف لشل ا استمراريتها و مصدر إضرار بالحيوية اللازمة للمجتمع، كما أن السماح بممارسة الإضراب يثير صراع الطبقات في صلب نظام التسلسل الإداري.

وفي نفس السياق يذهب الأستاذ Gaston jéze إلى القول بأن الإضراب و المرفق العام فكرتان متناقضتان antinomique فالإضراب هو الفعل المرتبط بسير المرفق العام ، بمعنى استجابة احتياجات النفع العام للمصالح الخاصة للأفراد.

وغني عن البيان أن هذه الحجج و مهما كانت موضوعيته، فإن المصالح الخاصة للأفراد لا ينبغي أن تعلو عن النفع العام الممثل في المرفق العام[1].

و نظرا لقصور نظرية العقد المدني بمختلف صوره لتفسير العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة ، أتجه الفقه مستأنسا بموقف القضاء ، إلى تكييف هذه العلاقة لتتلاءم و تنسجم مع طبيعة المرافق العامة و مقتضيات سيرها ، فإعتبر أن العلاقة بين الموظف و الإدارة هي علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام.

تقوم العلاقة بين الموظف و الإدارة حسب أصحاب هذه النظرية على أساس علاقة عقد يمزج بين الطبيعة العقدية و الطبيعة التنظيمية في نفس الوقت ، بحيث تتداخل هاتان الطبيعتان غير المستقلتان عن بعضهما و تتشابكان لتكوين وضعية مختلطة تختلف تسيميتها من عقد إداري إلى عقد من عقود الوظيفة العامة أو من عقود القانون العام[2].

و ترتكز النظرية على دعامتين أساسيتين ، تتمثل أولاهما في ارتباط الموظف بالإدارة بموجب علاقة ذات طبيعة عقدية ، و ثانيا اعتبار أن العقد له خصائص مميزة.

وتبريرا للدعامة الأولى المتمثلة في إعتبار الموظف مرتبطا بالإدارة بموجب علاقة عقدية ، يرى المدافعون عن النظرية أن قرار تعيين الموظف لا يختلف عن العقد من حيث الموضوع ، فمن جهة أولى تتمتع الإدارة بسلطة مطلقة في إبرام العقود التي تخضع لقواعد القانون العام مثل عقود الأشغال أو عقود الإمتياز ، وعليه فلا يوجد ما يمنعها من إبرام عقود مع الأفراد من أجل القيام بهذه الوظيفة أو تلك.

و يظهر تطابق الإرادتين عند التعيين ، و يمكن أن يبرز مرة أخرى في حالة الإستقالة ، على أساس أنه لا يوجد نص يلزم المواطنين أن يكونوا موظفين ، كما لا يوجد نص يجبر الإدارة على قبول الشخص الذي ترشح للوظيفة ، و إنما لها أن تختار المترشح المناسب في حدود النصوص التنظيمية المعدة سلفا[3]. و أخيرا فإن قرار التعيين يتصمن حقوقا و واجبات الطرفين ، فيلتزم الموظف بأداء واجباته كاملة و إحترام أوامر رؤسائه ، و تلتزم الإدارة في

[1]- أ/د سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 68 و 69.
[2]- bischoffe , qu’est-ce qu’un fonctionnaire ? fonnction publique et contrat , sirey , paris , France , 1927 , p 77.
[3]- bischoffe , op , cit , p 171.

المقابل بتوفير راتب الموظف و ضمان حمايته من الإهانة أو التشهير الذي يمكن أن يتعرض له[1].

أما من حيث الشكل فيرى أصحاب النظرية أنه لا يشترط شكل العقد ، بحيث يعتبر القرار الضادر بالإرادة المنفردة للإدارة عقدا متى كان ناتجا عن إتفاق بين الأطراف المعنية به، كما لا يشترط وجود إتفاق صريح بين الأطراف مادام هناك إتفاق ضمني ، و يمكن أن يتشكل العقد بناءا على الإرادة المنفردة لأحد الطرفين شريطة عدم إعتراض الطرف الأخر[2].

و يستمر الطابع التعاقدي بين الإدارة و الموظف أثناء ممارسة الوظيفة ، بحيث يحتفظ هذا الأخير بإمكانية تقديم إستقالته بمحض إرادته إذا أصبحت ظروف العمل غير مناسبة أو لأسباب شخصية ، و للإدارة أن ترفضها إذا قدرت ضرورة بقائه في الوظيفة ، لكن القاعدة العامة أنها تعطي موافقتها كلما رأت أنه قدم إستقالته لأسباب لا تضر بحسن سير المرفق[3].

أما بخصوص الدعامة الثانية التي تعتبر أن العقد الذي يربط الموظف بالإدارة له خصائص مميزة ، فيرى المدافعون عن النظرية العقدية أن خصوصية هذا العقد تكمن في طبيعة الإلتزامات المفترضة من قبل الدولة ، فمن جهة ، يمكن للإدارة أن تقلل من المزايا المقدمة للموظف ، و من جهة أخرى يمكنها تكليفه بإلتزامات أكثر ، دون أن يكون له حق فسخ العقد على حساب الإدارة[4].

وقد أشار الى هذه الخصوصيات بدقة محافظ الدولة في قضية winkell بمناسبة مرافعته ضد حق الموظف في ممارسة الإضراب :لاريب أن الأمر يختلف عن عقد العمل الذي يخضع لقواعد القانون الخاص ، وعلى خلاف ما يجري في القانون الخاص فإن الأطراف ليسوا متساوين ، لإن الدولة تضع بمحض إرادتها بنود العقد المختلفة بغية ضمان السير الحسن للمرافق العام ، فتحدها بمفردها دون مناقشة من المترشحين للوظيفة و دون موافقتهم المسبقة الإلتزامات التي تقع عاى عاتق كل موظف ، و تحدد المزايا التي تعترف لهم بها ،قيمة الراتب، شروط و كيفيات الإستفادة من المنح و العلاوات .....العقوبات التأديبيةالتي توقع عليهم و اجراءات توقيعها و ضمانات حمايتهم من التعسف .فالادارة لاتكفي بتحديد هذه الشروط بمفردها، لكنها تحتفظ بحق تعديلها أثناء التنفيذ[5] .

و أخيرا تبقى الإدارة حرة في إلغاء الوظائف... ، إذن فتطابق الإرادتين الذي ينشأ بمناسبة قرار التعيين هو مصدر الالتزامات المتبادلة بين الموظف و الادارة ، و هو الذي يسمى عقد الوظيفة العامة

و قد انتقدت النظرية و بين المعارضون لها عدم دقتها من جانبها الموضوعي ، باعتبار أن أصحابها قد غالبوا كثيرا في اعتبار قرار التعيين عقدا إداريا و بنوه على أساس تطابق

---

[1]- lagerrière , traité de la juridiction administrative , 2[ème] édition t.i , berger levrault , paris , France , 1901 , p 619.
[2]- bischoffe , op , cit , p 172.
[3]- bischoffe , op , cit , p 187 et 188.
[4]- bischoffe , op , cit , p 253.
[5]- C.E , 07 aout 1909 , affaire winkel , cité in maurice hauriou , la jurispridence administrative de 1892 à 1929 T.3 , recueil sirey , paris , France , 1931 , p 155 et 165.
- M. long – P.weil – G. braibant – p. delvolvé – B. genevois , les grands arrets de la jurisprudence administratives , 12[ème] édition , dalloz , paris , France , 1999 , p 126 – 129.

إرادتي الموظف و الادارة ، فإذا كان تطابق الإرادتين شرطا جوهريا لانعقاد العقد ، فإنه لايكفي بمفرده لاعتبار التصرف عقدا مالم ينص صراحة على إلتزامات الطرفين المتبادلة[1] ، فقرار تعيين الموظف لايتضمن تحديد واجباته و لا يتمتع به من حقوق في مواجهة الإدارة ، لأن إلتزامات الطرفين تحددها مسبقا نصوص تشريعية أو تنظيمية ، و لا يعتبر قرار التعيين مصدر لها ، مما يستدعي نفي صفة العقد عن قرار التعيين نظرا لغياب هذا العنصر الجوهري عنه[2].

إضافة إلى أن وضعية الموظف لاتستقر بالضرورة على الوضع الذي كانت عليه عند إصدار قرار تعيينه ، فبحكم أن علاقته بالإدارة منظمة بموجب نصوص تشريعية أو تنظيمية ، فيمكن تعديلها عن طريق نفس النصوص لمصلحته أو على حسابه ، دون أن يكون له حق المطالبة بحقوق مكتسبة ناتجة عن علاقة عقدية[3].

و ينتقد المعارضون للنظرية العقدية قصور جانبها الشكلي ، لأن الأصل في العقد الإداري أنه يتطلب دائما إجراء شكليا كالتصديق أو المداومة ، و عدم اشتراط اتفاق صريح بين الأطراف و بناء العقد على مجرد اتفاق ضمني لا يؤدي إلى اي نتيجة[4] ، و هو خيال يجب تخليص القانون منه نهائيا لأنه غير مفيد و خطير[5].

و فضلا عن الانتقادات الموجهة ضد النظرية العقدية من حيث الشكل و الموضوع ، فإنها ، لم تحظى بتأييد المشرع الذي قدم حججا حاسمة تساهم في دحضها ، و ذلك بمناسبة إصدار نصوص تشريعية تبين بوضوح طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة .

و يعتبر نظام الوظيفة العامة في الولايات المتحدة الأمريكية مثالا حيا للنظرية التعاقدية في العصر الحالي ، بحيث تقوم على أساس علاقة تعاقدية ، تلجأ الادارة بوجبها إلى إبرام عقود مع الأفراد بنفس الشوط و الاجراءات التي تجري بين الخواص[6] .

و هي لاتعتبر خدمة عامة و لاتتميز بالثبات و الاستقرار كما هو الشأن في النظام الأوروبي ، و لكنها عمل يتميز بالتأقيت الذي يترتب عنه عدم الاستقرار ، فلا يحق للوظفين البقاء في عملهم أكثر من أربع سنوات تطبيقا لأحكام القانون الصادر 1820 الذي يقر ذلك ، بحجة أن الخسارة التي تنتج من البقاء في الوظيفة العامة فترات زمنية طويلة تفوق المزايا التي تحققها الخبرة المكتسبة من الممارسة المستمرة للوظيفة[7] .

---

[1]- Mourice hauriou , précis de droit administratif et de droit public général , 4ème édition , librairie de la société du recueil général des lois et des arrets , paris , France , 1900 , p 69.

[2]- Tchao tchung-han , op , cit , p 107 – 110.
[3]- Léon Duguit , traité de droit constitutionnel , 3ème édition , tome II , ancienne librairie fontemoing et cie , paris , France , 1927 , p 384.
[4]- Maurice hauriou , précis de droit administratif,Op.cit.p.175
[5]- Léon duguit, traité de droit constitutionnel.op.cit.p.128
[6]- Gérard CONAC, la fonction publique aux états unis, Armand Colin, paris, France , 1985.p.15
[7]- عبد الله طلبة ، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر ، المطبعة الجديدة ، دمشق ، سوريا ، 1983 ، ص 70 – 72.

و تبعا لذلك ، فلا توجد مبادئ عامة من حيث الفقه ، و لا يوجد قانون عام موحد يحكم الوظائف العامة ، و لكن توجد مجموعة نصوص تنظيمية المتفرقة التي تسري على شؤون الموظفين[1]. و لايختلف الأمر كثيرا عن نظام الوظيفة العامة في بريطانيا ، حيث يسيطر نظام التعاقد في تقلد الوظائف.

الفرع الثاني: موقف القضاء من تكييف العلاقة بين الموظف و الإدارة

كان القضاء صارما تجاه الموظفين الذين يتجاهلون هذا المنع، من ذلك أن مجلس الدولة الفرنسي، اعتبر قيام الأعوان المكلفين بالخدمة العامة بالإضراب في أي شكل من الأشكال ، لا يعد مجرد خطأ فردي فقط ، ولكنهم يضعون أنفسهم بتصرفهم الجماعي خارج تطبيق القوانين و الأنظمة الموضوعة بهدف ضمان ممارسة الحقوق المترتبة بالنسبة لكل واحد منهم عن عقد القانون العام الذي يربطهم بالإدارة كما حدث في قضية السيد وينكل winckel و جماعته الذين أضربوا عن العمل في مرفق البريد و المواصلات الفرنسية، كلفهم العزل بتاريخ 10 مايو 1909 استنادا إلى فكرة التخلي عن المنصب abandon de poste و إلى عدم مشروعية الإضراب الذي يعتبر عملا كافيا لإنهاء علاقة العمل بإرادة منفردة.

و هو السند و التبرير الذين رفضهما الدفاع بدعوى أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة ليست عقدية و إنما هي تنظيمية قانونية لا تسمح للإدارة بعزل المضربين عن العمل معتبرا أن قرار العزل مخالفا لأحكام القانون ولاسيما المادة 65 من قانون 22 أبريل 1905 المتضمن قانون الإجراءات التأديبية التي تشرط ضرورة تمكين أي موظف معرض للتأديب ولاسيما العزل، من الاطلاع على ملفه التأديبي قبل إحالته على المجلس التأديبي و قبل عزله من منصب عمله، وهو في رأي الدفاع سبب كاف لإلغاء هذا الإجراء لعدم مشروعيته.

وعند تعرض مجلس الدولة الفرنسي لتكييف العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة، أكد خلاصة مداولته بما لا يدع الشك بأن أعوان الدولة لا يخضعون بشأن حق ممارسة الإضراب إلى نفس الأحكام التي يخضع لها عمال القطاع الخاص ، فهم بالتالي يخضعون إلى قاضي القانون العام ، وبالتالي فإن قيامهم بالإصراب يعد سببا كافيا لإنهاء علاقة العمل بينهم وبين الإدارة ، لأن الإضراب يعطل من سير المرفق العام بإنتظام و إطراد.

فالقضاء يجيز في النهاية معاقبة المعنيين دون الإستفادة من أحكام المادة 65 من القانون المؤرخ في 22 أبريل 1905 المتعلق بالضمانات المقررة للموظفين موضوع التأديب ومنها تبليغ الملف التأديبي.

وقد أكد مجلس الدولة الفرنسي موقفه هذا في حكم صادر بتاريخ 22 أكتوبر 1937 في قضية الأنسة مينير minaire دون الإشارة إلى عقود الوظيفة العمومية معتبرا أن الإضراب عمل غير مشروع طالما يلحق الضرر بحسن سير المرفق العام بإنتظام وإطراد.

[1]- Estelle Mongbé , simon biausse et autres , la gestion des ressources humaines dans la fontion publique au sein de qelques administrations de l'OCDE , étude réalisée pour l'observatoire de l'administration publique , université du québec , septembre , 2005 , p 85 et suites.

واستمر مجلس الدولة الفرنسي على موقفه هذا إلى غاية عام 1948 حيث عرضت عليه بتاريخ 13 جويلية 1948 إحدى القضايا المعروفة بقضية " دوهان " التي لا تختلف كثيرا عن القضيتين السابقتن من حيث الوقائع (الإضراب) ، وقد لوحظ في منطوق الحكم الصادر في هذه القضية بتاريخ 07 جويلية 1950 أن مجلس الدولة الفرنسي ، أخذ موقفا واضحا خلافا للموقفين السابقين ، إذا أكد بما لا يدع أي شك بأن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة قانونية تنظيمية statutaire et réglementation وعليه فإن عزل الموظفين لا يمكن أن يتم إلا بسبب تأديبي un motif disciplinaire وهو الأساس الذي انطلقت منه النظرية القانونية التنظيمية السائدة اليوم والمعتمدة في تفسير العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة وذلك في كل الدول التي تأخذ بالنظام المغلق.

فالإضراب كلن يعني التخلي عن الوظيفة abandon de fonction و يسمح بمعاقبة المضرب دون مراعاة للإجراءات المنصوص عليها في المجال التأديبي [1].

المطلب الثاني: موقف المشرع من تكييف العلاقة بين الموظف و الإدارة

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري من علاقة العون المتعاقد بالإدارة

مسألة التعاقد الواردة بالأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الفصل الرابع تحت عنوان "أنظمة أخرى للعمل" ، نلاحظ أن المشرع الجزائري إستعمل مصطلح العمل بدل مصطلح الوظيفة المستعمل في بقية المواد حتى أنه ذهب إلى ابعد من ذلك حين إستعمل مصطلح (نشاطات) في المادة 19 من الأمر 06-03 ، ربما لأنه يرى أن المهام الموكلة لهذه الفئة لا ترقى إلى مستوى مفهوم العمل لخصوصياته البشرية ، وبهذا يكون النص قد أصاب في عدم الخلط بين المصطلحات وإحترام الإختلاف بين النظام القانوني الذي يحكم العلاقة بين الإدارة والموظف حسب المادة 07 من الأمر رقم 06-03 ، والذي يحكم المتعاقدين في المادة 19 منه ، فعلاقة الموظف بالدولة تنظيمية لائحية تحكمها القوانين الأساسية والنصوص التنظيمية ، بينما العلاقة العقدية بين العون المتعاقد والإدارة فينطبق عليها مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ، ولكن بما أن الإدارة طرفا بالعقد فهذا يجعله عقد إذعان وبهذا يكون أقرب إلى العلاقة التنظيمية منه إلى العقد.

إذا تم الإعتماد على مبدأ سلطان الإرادة في الوظيفة العامة بفعل تأثيرات إقتصاد السوق والتطور الحاصل في المجال العلمي والتكنولوجي ، السياسي والإقتصادي ، وإذا حللنا العنوان الذي جاء به المشرع في الفصل الرابع – أنظمة قانونية أخرى- نستنتج مايلي:

[1]- أ/د سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 69 و 70 و 71.

- ❖ العبارة جاءت في صيغة الجمع مما يوحي إلى وجود إنفصال بين النظام المبني على التعاقد والنظام المبني على ديمومة الوظيفة.
- ❖ العبارة توحي أيضا إلى إحتمال وجود عدة أنظمة قانونية للعمل موازاة مع علاقة التوظيف والترسيم في المناصب أي بمفهوم أخر ترك المشرع تنظيم أنواع أخرى من علاقات العمل دون تحديد شكله ، مختصرا في إعطاء نمطين لعقد العمل هو محدد المدة وغير محدد المدة ، بالتوقيت الكامل وبالتوقيت الجزئي ، قد يرجع إلى نية المشرع في إصدار قوانين أو نصوص أخرى مستقبلا لتنظيم علاقات عمل أخرى داخل إطار منظومة الوظيفة العمومية.
- ❖ الصيغة التي جاء بها المشرع في المادة 19 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية جاءت بشكل غير دقيق وغير شامل للحالات التي تبرر اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة فهي تشير إلى النشاطات التي تبرر نظام التعاقد مثل نشاطات الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية ، مع العلم أن كل الهيئات التابعة للوظيفة العمومية تعتبر هيئات خدمات ، فعبارة خدمات تجعل من مبدأ التعاقد في الوظيفة العمومية يتوسع أكثر فأكثر ، بعد أن كان إستثناء ، وبالتالي فالمشرع أراد توسيع نطاق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد لكن في شكل تنظيمي حيث يجعل إرادتي المستخدم والعون المتعاقد ضيقتين في إختيار أنماط و شروط التعاقد بصفة عامة.
- ❖ ويبدو أن المشرع قصد توضيح الفئة التي لا يجوز لها إكتساب صفة الموظف حتى ولو إنتمت المؤسسات العمومية للدولة الجزائرية التي يطبق عليها القانون الأساسي للوظيفة العامة ، وهذا ما أكدته المادة 02/22 من نفس الأمر وهم الأعوان المتعاقدون المنصوص عليهم بالمادتين 19 و 21 ، فالمشرع أضفى عليهم صفة العون المتعاقد بدل العامل لإثبات أنه في موقع وظيفي داخل هيئة عمومية تابعة للدولة ، وظف بموجب عقد توظيف وفق إجراءات تنظيمية وأن إرادته التعاقدية مقيدة بأحكام تنظيمية مسبقة.

- ❖ والنشاطات في المادة 19 المشار إليها سابقا لا يمكن إعتبارها موضوعيا وظيفة عامة ، فالمشرع أخضعها للتعاقد فقط ، ومنع أصحابها من إكتساب صفة الموظف العام وهذا ما يخلق لا مساواة بين الفئات المهنية هذه وفئة الموظفين ، رغم إنتمائهم لنفس الهيئة المستخدمة المتمثلة في المؤسسات والإدارات العمومية ، فمن الفقهاء من إعتبر هذا العيب دستوريا لما كان التفريق قد تم على أساس الإنتماء إلى فئة إجتماعية تحددت معالمها بسبب طبيعة العمل الذي تمتهنه ، وهذا ما يتنافى مع المادة 32 من الدستور الجزائري التي تؤكد أن كل المواطنين سواسية أمام القانون ، ولا يمكن التذرع في التفرقة بينهم لسبب شخصي أو إجتماعي كما في هذه الحالة ، التفرقة في المعاملة بين فئتين بنفس الهيئة المستخدمة ، يمكن لهذا أن ينتمي إليها كموظف والأخر لا يخوله القانون ذلك بل كمتعاقد وما يستتبع ذلك من حرمانه من فرصة التمتع بمركز قانوني أكثر ضمانا و إستقرارا و المرجع في التفرقة إعتبارات إجتماعية دون الأخذ بعين الإعتبار مشاركتهم الفعلية في تحقيق أهداف المؤسسة.

وحين نرجع إلى قانون الوظيفة العامة لسنة 1966 نجده قد سبب وجود المتعاقدين بالأثار التي خلفها الإستعمار الفرنسي ولكنه لم يحدد فئة المتعاقدين على أساس مهني ، بل أخضعها لأمور إضافية ولذلك ومنعا لإستمرار الظاهرة فقد حدد إستعمال طريقة التعاقد بمجرد إستكمال إعداد القوانين الأساسية الخاصة ، فليس من العدل أن توفر الإدارة لموظف الحماية و الإستقرار و تفتح أمامه باب الترقية و الزيادة في الأجر حسب الأقدمية ، والأخر تحرمه حتى من الإستقرار النفسي و قد يعيش في خوف دائم من فقدان وظيفته بسبب إنتمائه لفئة مهنية معينة.

كما أن طريقة التعاقد و لاسيما إذا عرفنا أنه من الممكن أن تكون محدودة المدة وقابلة للتجديد ، ستضع هؤلاء الأشخاص المتعاقدين تحت رحمة القائم بالتعيين ليتم التحكم فيهم مثل العبيد ، أو ينتظرون الإستغناء عنهم عند نهاية فترة التعاقد ، إذ أن المادة 22 تجيز صراحة أن يكون العقد محدود المدة بنصها: " ... عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة " أي أن القائم بالتعيين حر في إختيار طبيعة العقد وهذا ما قد يفتح بابا واسعا للسيطرة ، في حين تنص المادة 08 من الدستور على جعل غاية المؤسسات التي يختارها الشعب هي القضاء على إستغلال الإنسان لأخيه الإنسان و ليس وضع ميكانيزمات التي تكرس هذا الإستغلال ، فترتبط مصير المتعاقد المعين بإرادة شخص أخر ، إذ يباشر المتعاقد لفترة محددة من دون ضوابط تحميه من تعسف القائم بالتوظيف ، وله كامل الحرية أن يباشر أو يستبدله بشخص أخر أي سيكون عرضة للتبعية و الإستغلال بشكل حتمي ، عكس ما منعته المادة 09 من الدستور التي تمنع بشكل قطعي على المؤسسات إقامة علاقات الإستغلال و التبعية ، والعبرة في هذه الحالات ليس في نظام التعاقد وإنما في طريقة تطبيقه و الإطار القانوني المنظم له الذي ميز بين فئتين قد يلتزمان بنفس الواجبات الوظيفية لكن لا يتمتعون بنفس الحقوق و الإمتيازات وهذا ما جعل الأشخاص يتهربون من التوظيف بهذه الطريقة إلا إذا اضطروا لذلك.

و يمكننا تفادي هذه المساوئ لو جعلنا التعاقد بعقود غير محددة المدة مع تمتع أصحابها بكل المواد التي ينص عليها القانون الأساسي للوظيفة العامة ، مع الحق في الإستفادة من الأقدمية لمدة تعاقده أو النص على الأولوية للمتعاقد الذي إنتهت مدة عقده في التعاقد مرة أخرى في حالة بقاء حاجة الإدارة إلى المنصب ، أو ظهر ذلك بعد مدة إلا في حالة الرفض الصريح أو الضمني من قبل المتعاقد ، فمجال التبعية و الإستغلال يزداد كلما فتحنا الباب أمام الإدارة في حرمان الشخص من حقه تجديد العقد.

- كما يستحسن إشراف هيئة رقابية لتأكيد رقابة المشروعية في إبرام مثل هذه العقود ، ومديرية الوظيف العمومي والمفتشيات التابعة لها واللجان متساوية الأعضاء أيضا.
- الإشارة إلى المادة 19 ضمن المادة 22 لاسيما الفقرة الثانية منها عديمة الجدوى مما يتطلب تعديلها جزئيا.
- الإقتداء بقانون 90-11 الذي جعل الأصل في عقد العمل أنه غير محدود المدة إلا لظروف إستثنائية حددها القانون نفسه ، مما يمنع وضع العامل تحت سلطة رب العمل في إعتماد العقود محددة المدة بشكل مطلق ، لأن المشرع تنبه إلى أن العقد المحدد المدة يسهل إبتزاز العامل و الإنتقاص من حريته وحتى المساس بكرامته ، وخاصة أن عدد الأعوان المتعاقدين في تزايد مستمر حتى قبل صدور المرسوم الرئاسي الخاص بهم رقم 07-308 ، فقد بلغ عددهم 283563 عون أي 17.1 % من بين الموظفين

لسنة 2009 وعدد نساء المتعاقدات 52.719 أي 10.8 % من عدد الموظفات في البالغ عددهم 489285 أي 29.5 % من تعداد موظفي الدولة[1].

مما سبق رأينا أن المشرع الجزائري أخذ بالاتجاه التنظيمي في تحديد علاقة الموظف العمومي بالإدارة المستخدمة و ذلك طبقا لما جاء في نص المادة السابعة من الأمر 06-03 التي تنص على أنه "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية" و هذا كقاعدة عامة كأصل عام الا أنه استثناءا من هذه القاعدة فإن هذه الدول المعاصرة نتيجة لظروف خاصة اجتماعية و سياسية واقتصادية و تاريخية، حيث تلجأ أحيانا إلى التوظيف في الوظيفة العمومية عن طريق اتباع أسلوب التعاقد مثل فرنسا حيث تطبق هذا الأسلوب [2] و كذا مصر.

و يطبق هذا النظام في الوطن أي أسلوب التعاقد لاسيما في الحالات المنصوص عليها في المواد 19 إلى 21 كالتالي :

- مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية
- مناصب الشغل المخصصة للموظفين في الحالات الآتية:
- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو انشاء سلك جديد للموظفين
- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل
- توظيف أعوان متعاقدين في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.

الفرع الثاني: موقف المشرع الفرنسي من تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة

مع مرور الوقت اعترف المشرع الفرنسي للموظفين بحق الإضراب استنادا إلى الفقرة 7 من ديباجة الدستور الفرنسي الصادر بتاريخ 04 أكتوبر 1958 التي تنص على أن حق الإضراب يمارس في إطار القوانين و النصوص التنظيمية التي تحكمه.

وقد قصد المؤسس من ذلك التأكيد على أن حق الإضراب مبدأ ذو قوة دستورية ، يمارس وفق كيفيات محددة ، كإجراء المصالحة الضرورية بين الدفاع عن المصالح المهنية la conciliation التي تعتبر الإضراب من بين وسائلها و حماية المصلحة العامة التي يمكن أن يكون الإضراب مضرا بها.

وقد اعتبر المشرع الفرنسي أن الهدف من مثل هذه القيود ، هو ضمان مبدأ أستمرارية سير المرفق العام بإنتظام و إطراد دون المساس بالقوة الدستورية لمبدأ الإضراب ، و تحقيقا لإتساع الإحتياجات الأساسية للبلاد ، بل أنه أجاز عدم الترخيص لبعض الأعوان ممارسة حق الإضراب .

[1]- أ/ قدودو جميلة ، "نظام التعاقد" أحد متطلبات عصرنة الوظيفة العامة أم أحد أسباب فشل مسارات الإصلاح في القطاع ، مرجع سابق ،ص من 146 إلى 149 .

[2]- David ruzier , les agent des personnes publique et les salaries en droit français , L G D J 1961 , p 45

وهذه القيود هي من إختصاص المشرع الذي يراعي بصددها النتائج المالية التي تترتب عن ممارسة الإضراب أو عن الغياب عن العمل أو عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي للعمل ، بالإستعانة في ذلك بقواعد المحاسبة في مجال تصفية المرتبات المستحقة للمعنيين بعد أداء العمل ، لأن الخصم من المرتب يدخل ضمن الصعوبات العملية المرتبطة تارة بكيفيات تحديد التوقف عن العمل أو بحساب مدة الإضراب والآثار المترتبة عنه لفترة محددة لها تأثير على سير المرفق العام ، وهي من المسائل الموضوعية التي غالبا ما تطرح على قاضي الموضوع للبت فيها.

لقد كان لموقف القضاء الفرنسي الأثر الكبير في بلورة تكييف علاقة الموظف بالإدارة بأنها تنظيمية قانونية بموجبها أصبح الموظف في مركز يستمد حقوقه و واجباته مباشرة من النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول في قطاع الوظيفة العمومية ، فقرار التعيين مثلا أصبح ينشأ مركزا إداريا وماليا للمستخدم أي مركزا قانونيا عاما ، هذا المركز الذي يمكن تعديله أو إدخال تغيير عليه كلما اقتضت الضرورة ذلك ضرورة المصلحة.

وقد كان لهذا الإجتهاد القضائي و الفقهي صدى كبير في التشريع بالنص على ذلك في المادة 05 من قانون الوظيفة العمومية الفرنسية لسنة 1956[1].

أولا: تأثر المشرع الفرنسي في مجال توظيف الأعوان عن طريق العقود في المرافق العمومية بقضاء بركاني:

تضطلع فكرة المرفق العمومي بدور أساسي في تحديد معنى العون العام ، كما يترتب على التمييز بين المرفق العمومي الإداري و المرفق العمومي الصناعي و التجاري أثار على الوضعية القانونية للأعوان الموظفين في إطار هذين المرفقين العموميين.

فالاعوان المستخدمون وفقا لنظرية بركاني théorie BERKANI التي بلورها القضاء الإداري في قراره الصادر بتاريخ 25 مارس 1996 هم أعوان متعاقدون خاضعون للقانون العام في إطار مرفق عام إداري ، وهو التكييف الذي أدخلت عليه تعديلات هامة بصدور قانون 26 جويلية 2005 الذي وضع مبدأ جديدا للعقود ، مؤداه أن العقود المحددة بمدة 03 سنوات، يمكن أن تصبح بعد مضي هذه المدة ، ووفق شروط محددة ، عقودا خاضعة للقانون العام غير محددة المدة CDI.واضعا بذلك حدا لأربعين سنة من الشك المتعلق بمعيار تحديد العون العمومي المتعاقد.

فقانون 18 جانفي 2005 المتعلق بالانسجام الاجتماعي ، حول عقود توظيف التضامن (C .E .S) وعقود الشغل المدعم (C. E . C) بعقود مرافقة للشغل (CONTRATS .ACCOMPAGNEMENT . EMPLOI) كما ألزم السلطة التنظيمية بتقليص تمويل الدولة ، بعنوان تشغيل الشباب ، و العمل على تقديم مساعدة للعقود المقترحة في القطاع الخاص. وهو ما يعرف بالعقود الممهدة للشغل: C I E (CONTRATS – INITIATIVE – EMPLOIS)

[1]- أ/د سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 71 و 72.

فوضعية الأعوان المتعاقدون المستخدمون في (القطاع العمومي الصناعي و التجاري P I C S) تبين إمكانية حدوث نوع من عدم الانسجام بين طبيعة المرفق العمومي و الطبيعة القانونية للأعوان المستخدمين من قبل الشخص العمومي المسير لمثل هذا المرفق.

ثانيا: تحديد الأعوان المتعاقدون في إطار القانون العام وفقا لقضاء بركاني:

قبل صدور قرار بركاني من قبل محكمة التنازع بتاريخ 25 مارس 1996 كان المعيار المطبق في مجال تحديد العون العمومي المتعاقد عسيرا جدا ، يكمن في تحديد ما إذا كان العون يشارك مباشرة في تنفيذ خدمة عمومية إدارية ، و هو ما أدى بالقضاة إلى إصدار قرارات مذهبية غير لائقة (محكمة المنازعات 05 نوفمبر 1963 السيدة أرملة مازيراند mazerand فالتنظيف وصيانة المحلات لا تشارك مباشرة هذا العون في تنفيذ خدمة عمومية للتعليم) (محكمة المنازعات 29 جوان 1987 قضية bungener فالعارض لا يعتبر عونا عاما عندما يدرس الفرنسية لأعوان التنظيف). فالمتعاقد الذي يختص بالطهي لا يعتبر عونا عموميا ، خلافا للذي يقوم بدور حاسم في إعداد الوجبات.

فحكم بركاني يطرح مبدأ يبدو أنه واضح ، فالأعوان الذين لا يكونون في علاقة قانونية ، ويعملون لحساب مرفق عام إداري هم أعوان متعاقدون بعنوان القانون العام مهما كانت وظيفتهم.

فالصياغة التي تعوزها عدم المهارة وغياب الدقة بخصوص مجال تطبيق هذا القضاء ، إحتاجت إلى ضرورة تدخل القضاء ، لتوضيحها في مرحلة أولى ، من ذلك أن محكمة المنازعات أصدرت بتاريخ 03 جوان 1986 في قضية préfet des Yvelines و محكمة النقض بتاريخ 18 جوان 1996 في قضية gonin ذكر من خلالهما بإحدى المسلمات التي تم التغاضي عنها في مارس 1996 بالتأكيد على أن قضاء بركاني يطبق فقط على الأعوان المتعاقدين التابعين لشخص عمومي المعينين بمرفق عمومي إداري و في مرحلة لاحقة قام القضاة بتحديد نطاق تطبيق هذه السياسة القضائية الجديدة بتوسيعها لتشمل لاسيما الأعوان agents des greta .

و في المقابل رفض القاضي الإداري تطبيق قضاء بركاني على المتعاقدين المستخدمين لدى شركة (S.E.M) و الموضوعين تحت تصرف العمالة (département) طالما أن هذه الأخيرة لا تملك سوى 1.16 % من رأسمال هذه الشركة.

ثالثا: مدة العقود: مبدأ المدة المحددة و تطور عقود القانون العام لمدد غير محددة (قانون 26 جويلية 2005)

أ/ - من حيث المبدأ:

مدة محددة قابلة للتجديد بالتعبير الصريح خلافا للمؤقتين ، فإن الأعوان المتعاقدين غير المستخدمين لتنفيذ عمل محدد (يخضعون إلى مراسيم شبه قانونية تحدد القواعد المتعلقة بتوظيفهم ، و بإجازاتهم و بشروط إستخدامهم و مدة عقدهم ، نظامهم التأديبي و كذا تصريحهم).

فالأشخاص العموميون ، بإمكانهم اللجوء إلى توظيف الأعوان في حالة عدم وجود أسلاك للموظفين قادرة على ضمان الوظائف العينة (الفئة أ) ، و عندما تبرر إحتياجات المصلحة ذلك ، فإن التوظيف ينبغي أن يستجيب لإحتياج دائم ، و بخدمة بوقت غير كامل لا يتجاوز 70 بالمئة من الخدمة بوقت كامل ، أو لإستخلاف موظفين يتغيبون لفترة مؤقتة ، فالتوظيف يكون لوقت جزئي.

و فيما يتعلق بمدة العقد فإن المبدأ المطبق ، هو المدة المحددة التي لا يمكن تجديدها بصفة ضمنية ، فلا يمكن أن يترتب عن شرط التجديد الضمني سوى إعادة بعث عقد لمدة محددة.فالمشرع الفرنسي ، تدخل بالنص في المادتين 12 و 13 من قانون 26 جويلية 2005 المعدل للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للدولة ، بإقرار تمديد مدة العقود المحددة المدة إلى فترة أقصاها 03 سنوات.

كما عدلت المادة 14 من نفس القانون ، المادة 03 من العنوان 03 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و المادة 16 و المادة 09 من قانون جانفي 1986 المتعلق بالوظيفة العمومية للإدارة العمومية الصحية.

فهو يوضح بأن (هذه العقود قابلة للتجديد ، بالتعبير الصريح) مدة العقود المتتالية لا يمكن أن تتجاوز 06 سنوات.

ب/- الإستثناءات: الإكثار من العقود غير المحددة المدة CDI في الوظيفة العمومية:

إن تواجد العقود غير المحددة المدة في قانون الوظيفة العمومية ، أصبح أمرا شائعا بسبب ، تعدد الإستثناءات التشريعية من جهة ، و تأثير القانون الإتحادي من جهة أخرى.

فقانون 12 أفريل 2000 المعروف DCRA خصص للأعوان المتعاقدين في الدولة و مؤسساتها العمومية الإدارية ،المادة 1/34 ، و المادة 1/35 الخاصة بأعوان الجماعات المحلية و مؤسساتها المشمولين بقضاء بركاني ، فمنحهم حق الإختيار خلال فترة سنة من تعيينهم ، بالإختيار قبل إنقضائها ، بين الخضوع للقانون الأساسي لعون القانون الخاص أو لعون القانون العام المرسم في إطار عقود العمل غير المحددة المدة.و كان المعنيون بذلك الأعوان الذين

يمارسون سواء، وظائف على مستوى فئة س C المتعلقة بالصيانة و حراسة المصالح الإدارية أو وظائف من نفس المستوى المتعلقة بالمصالح الإدارية و الإطعام[1].

المبحث الثالث: توسيع عقود العمل المحددة المدة إلى المؤسسات و الإدارات العمومية

أضحى صدور القانون الجديد للوظيفة العمومية ضرورة ، لأن القانون القديم لم يعد يتماشى و تطلعات الدولة و خاصة الإدارة العمومية في مسايرة التطور السياسي و الإجتماعي للمجتمع الجزائري إلى جانب التطور العلمي و التكنولوجي و أنماط سيرة الإدارة الحديثة.

زيادة على ذلك كان من اللازم صدور القانون الجديد للوظيفة العمومية ، و ذلك تبعا للمادة الثالثة من القانون 90-11 الخاص بعلاقات العمل[2] و التي تشير إلى تنظيم علاقات العمل الخاصة بالموظفين في الهيئات العمومية في الدولة بموجب أحكام تشريعية و تنظيمية خاصة فالقاعدة العامة تقضي خضوع علاقات العمل للموظفين في الهيئات و الإدارات العمومية و المؤسسات ذات الطابع الإداري للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، بينما تخضع علاقات العمل في القطاعات الأخرى للقانون الخاص بعلاقات العمل.

و يتميز هذا القانون بكون علاقة الموظف بالهيئة المستخدمة دائمة تتوفر على حماية أكثر مقارنة مع العامل في القطاعات الأخرى.

علما أنه إلى جانب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، صدر قانونين أساسين يخصان مستخدمي البرلمان ، و الذي انفرد من حيث التنظيم القانوني و نظام التسيير عن باقي القطاعات الأخرى و لاسيما المؤسسات و الغدارات العمومية ، حيث يخضع الموظف لعلاقة عمل تنظيمية ، عكس العلاقة التعاقدية السائدة في القطاعات الأخرى لاسيما الإقتصادية و التجارية و الصناعية.

لكن ما يلفت للإنتباه إلى جانب العلاقة الدائمة ، وجود نظام أخر لعلاقات العمل داخل الإطار التنظيمي للوظيفة العمومية ، كما يتم الإعتماد أيضا على علاقة عمل مؤقتة وتعاقدية في إطار القانونين الأساسين المتعلقين بالمجلس الشعبي الوطني و مجلس الأمة ، كإستثناء لعلاقة العمل التنظيمية[3].

المطلب الأول: تكريس نظام التعاقد لمدة محددة

أدى التطور التطور الحاصل في مختلف المجالات و التأثير الموجود بين التطور التاريخي للخدمة العمومية و المجال السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي ، إلى الحيلولة دون البقاء على نفس التنظيم ، بل كان لابد من مسايرة الأوضاع داخل المجتمع وفق أنظمة قانونية معينة ، حيث لا يختلف الأمر في معظم الأنظمة القانونية المقارنة في مجال الوظيفة العمومية خاصة تلك التي تأثر بها النظام الجزائري المعمول به منذ الاستقلال حتى يومنا هذا، كالقانون

---

[1]- - أ/د سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص من 72 إلى 76.

[2]- تنص المادة 03 من القانون رقم 90-11 على مايلي : " يخضع المستخدمون المدنيون و العسكريون التابعون للدفاع الوطني و القضاة و الموظفين و الأعوان المتعاقدون في الهيئات و الإدارات العمومية في الدولة و الولايات و البلديات و مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة ".

[3]- د/ طربيت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، 2012 ، ص 54 و 55.

الفرنسي الخاص بالوظيفة العمومية، الذي تطور عبر التاريخ متأثرا بالتغيرات الواقعة في مختلف المجالات السياسية و الاقتصادية والاجتماعية[1].

ونفس الشيء بالنسبة للأمر رقم 66-133 المتضمن القانون العام للوظيفة العامة ، حيث تأثر لمدة أربعين سنة بعوامل سياسية واقتصادية واجتماعية ، و بالأخص في المجال السياسي بصفة مباشرة بالنظام الاشتراكي السائد في تلك الفترة ، كما تأثر في المجال الاقتصادي و الاجتماعي بالأيديولوجية الاشتراكية من خلال النصوص القانونية الصادرة بعده[2].

كما اعتبر القانون الأساسي العام للعامل ولا سيما طبقا للمادة الثانية منه الدستور الذي تخضع له كافة قطاعات النشاط، بما فيها قطاع الوظيفة العامة كما كانت تسمى آنذاك، الأمر الذي جعل تطبيق هذا القانون من الناحية العملية يحتاج إلى إصرار العديد من النصوص القانونية و التنظيمية في مختلف المجالات، بلغت أكثر من عشرين نصا تشريعيا (قانون) ، و أكثر من مائة نص تنظيمي جلها مراسيم تناولت عدة مسائل يصعب حصرها[3].

وبعد التغير الحاصل في النظام السياسي و الاقتصادي، كما لا بد أن ينعكس ذلك على المنظومة القانونية لعلاقات العمل، حيث تم الاعتماد تدريجيا على مبدأ سلطان الإرادة، بفعل تأثيرات اقتصاد السوق و التطور الحاصل في المجالين العلمي و التكنولوجي اللذان أثرا بصفة مباشرة على منظومة الوظيفة العامة للدولة.

زيادة على انعكاسات التزامات الدولة تجاه المنظمات الدولية ، لاسيما صندوق النقد الدولي و منظمة العمل الدولية على سياسات التشغيل بصفة عامة.

فقد اعتمد المشرع في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادرة سنة 2006 على نمط آخر من الأنظمة القانونية يتمثل في نظام التعاقد يخص عمالا معينين حسب طبيعة العمل المطلوب القيام به.

وحدد نظام التعاقد الذي كرسه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذا النصوص الأخرى الموالية، على أساس نمطين يتمثلان في التعاقد لمدة محددة أو لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.

كما تأثرت الوظيفة العمومية الأجنبية بالتطور الحاصل في المجال الاقتصادي و الاجتماعي و أصبح المبدأ القائم على ديمومة العلاقة الوظيفية يتراجع تدريجيا لصالح نمط التعاقد في حدود النصوص القانونية و التنظيمية، كما اعتبر الفقه أن وجود نظام التعاقد في المؤسسات و الإدارات العمومية يدخل في إطار تطور مفهوم الوظيفة العمومية[4].

---

[1] - د/ طربيت سعيد ، المرجع نفسه ، ص 56.
[2] - على سبيل المثال تأثرت المنظومة التشريعية بالميثاق الوطني و الدستور الصادرين سنة 1976 من حيث المبادئ و الأحكام التي لها طابع سياسي و إجتماعي. كذلك القانون 78-12 المؤرخ في 1978/08/07 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج.ر رقم 32 المؤرخة في 1978/08/08 و المرسوم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات ج.ر رقم 13 المؤرخة في 1985/03/24.
[3] - د/ أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 2002 ، ص 50.
[4] - د/ طربيت سعيد ، مرجع سابق ، ص 57 – 58.

الفرع الأول: التراجع على ديمومة علاقة العمل في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

من خلال تفحص النصوص القانونية الصادرة بعد سنة 2006، يلاحظ الاعتماد الكبير من طرف المشرع ورغبته في تعميم شكل عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة إلى فئات من العمال و أشكال من الأعمال الخاصة لاسيما من خلال المرسوم الرئاسي رقم 07-308 السالف الذكر.

و تجدر الإشارة أن العنوان الذي جاء به المشرع في الفصل الرابع من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، و المتعلق بالأنظمة القانونية الأخرى للعمل في صيغة الجمع ، توحي إلى وجود انفصال بين هذا النظام المبني على التعاقد و النظام المبني على التنظيم الإداري المحكم للوظيفة العمومية.

كما أن إضفاء صفة الجمع على العنوان الموجود و المتمثل في الأنظمة القانونية الأخرى للعمل، توحي أيضا باحتمال وجود عدة أنظمة قانونية للعمل موازاة مع علاقة العمل للوظيفة العمومية المبنية أساسا على التوظيف و الترسيم في المناصب، و بمفهوم آخر ترك المشرع تنظيم نوع أو أنواع أخرى من علاقات العمل دون تحديد شكلها، مختصرا في إعطاء نمطين لعقد العمل و هو عقد العمل محدد المدة و غير محدد المدة بالتوقيت الكامل و بالتوقيت الجزئي .

و قد يرجع إلى نية المشرع في إصدار قوانين أو نصوص تنظيمية أخرى مستقبلا لتنظيم علاقات عمل أخرى داخل إطار منظومة الوظيفة العمومية.

و الملاحظ من جهة أخرى اعتماد النصوص القانونية الصادرة بعد سنة 2006 كثيرا على نمط التعاقد من خلال إعطاء صورة شاملة لعقد العمل محدد المدة و غير محدد المدة، و جعله يشمل مجالات أخرى رغم أنه في الأصل يعتبر استثناءا للقاعدة العامة المتعلقة بديمومة العلاقة الوظيفة في الهيئات و المؤسسات و الإدارات التابعة للدولة .

إن الصيغة التي جاء بها المشرع في المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادرة سنة 2006، جاءت في شكل غير مدقق و في نفس الوقت غير شامل للحالات التي تبرر اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة، فهي تشير للمجلات أو النشاطات التي تبرر نظام التعاقد ، مثل نشاط الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية ، مع العلم أن كل الهيئات التابعة للوظيفة العمومية تعتبر هيئات خدمات service و ليست كالمؤسسات الإنتاجية التابعة للقطاع الاقتصادي.

فوجود عبارة **خدمات** ، تجعل من مبدأ التعاقد في الوظيفة العمومية يتوسع أكثر فأكثر بعد أن كان استثناءا ، فالنصوص التنظيمية التي صدرت بعد سنة 2006 تثبت أن المشرع أراد توسيع نطاق مبدأ سلطان الإدارة في التعاقد، لكن في شكل تنظيمي حيث يجعل إرادتي المستخدم و العامل ضيقتين في اختيار أنماط و شروط التعاقد بصفة عامة.

و في القانون المقارن ، نلاحظ أن القانون الخاص بالوظيفة العمومية في تونس يشمل نوعان من الأنظمة، فإلى جانب نظام الموظفين الرسميين ، يوجد نظام للأعوان الوقتيين ، يتمثلون في الأعوان الذين ينتدبون مباشرة قصد المشاركة الفعلية في تنفيذ خدمة عمومية و ذلك

بصفة وقتية قابلة للرجوع فيها ، إما ليشغلوا خطة شاغرة بإطارات الإدارة لنقص في الأعوان المترسمين أو لتعويض عون مترسم لمدة محدودة أو للقيام بأعمال عرضية أو طارئة .

كما يوجد نظام آخر يتمثل في الأعوان المتعاقدين ، حيث يمكن للإدارة انتداب أعوان تونسيين عن طريق التعاقد للقيام بمأموريات خاصة لمدة محدودة. ويخضع انتداب الأعوان المتعاقدين الأجانب إما لأحكام اتفاقات التعاون الإداري أو التقني أو لأحكام العقود. ويتبين إذن اعتماد هذا القانون على نمط التعاقد في الوظيفة العمومية لمدة محددة بالنسبة للأعوان الأجانب إلى جانب نظام الأعوان المؤقتين لمدة غير محدودة.

أما في المغرب، فان القانون الخاص بالوظيفة العمومية لم يشر إلى نمط التعاقد أو العمل المؤقت.

و في فرنسا،تنقسم الوظيفة العمومية من حيث الهيكلة،إلى ثلاثة أقسام و هي:

- الوظيفة العمومية للإدارات المركزية للدولة.
- الوظيفة العمومية الإقليمية.
- الوظيفة العمومية الاستشفائية.

وقد كرس القانون المتعلق بالوظيفة العمومية للإدارات المركزية للدولة نمط التعاقد،مثله مثل القانونين المتعلقين بالوظيفة العمومية الإقليمية و الاستشفائية و لكن بإجراءات و أطر مختلفة سواء في إطار القانونين الصادرين سنة 1984 و المتعلقان بالوظيفة العمومية الإقليمية و القانون الصادر سنة 1986 الخاص بالوظيفة العمومية الاستشفائية.

كما يلاحظ أن كل وظيفة عمومية الخاصة بالإدارات المركزية للدولة أو الإقليمية أو الاستشفائية تتميز بتنظيم خاص بها من حيث التاطير الإداري و التقني و كذلك من حيث صفة الموظف أو العون المتعاقد ومن حيث الحقوق و الالتزامات الوظيفية[1].

الفرع الثاني : فقدان العون المتعاقد صفة الموظف

نصت الفقرة الثانية من المادة 22 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على عدم إضفاء صفة الموظف على العون المتعاقد في المؤسسات و الإدارات العمومية كما يلي : "....ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية".

تعتبر هذه الحالة عادية بالنظر إلى النظام التعاقدي المعتمد عليه كاستثناء للنظام المعمول به في الوظيفة العمومية.

فالمبدأ كما أشرت إليه في السابق هو ديمومة الخدمة العمومية بالنسبة للموظفين المرسمين العاملين في إطار تنظيمي على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية ،بينما يعتبر التعاقد استثناءا ،ومن الطبيعي أن تختلف صفة العامل أو الموظف باختلاف الأنظمة القانونية المطبقة عليهما .

[1] - د/ طربيت سعيد ، مرجع سابق ، ص 58 – 62.

لكن ما يلفت الانتباه أن المشرع أضفى صفة أخرى على العامل المتعاقد في إطار الوظيفة العمومية بمنحة صفة العون المتعاقد عوض العامل باعتبار المؤسسات و الإدارات العمومية هيئات غير اقتصادية،و بالتالي منح المشرع للمتعاقد صفة العون Agent لإثبات انه في موقع وظيفي داخل هيئة عمومية تابعة للدولة وظف بموجب عقد توظيف وفق إجراءات تنظيمية و أن إرادته التعاقدية مقيدة بأحكام تنظيمية مسبقة[1].

كما أن صفة العون المتعاقد تجعله يتميز عن الموظف المرسم، خاصة من حيث الحقوق لان الالتزامات تبقى في معظمها نفسها بالنسبة للموظف و العون المتعاقد داخل نفس الهيئة المستخدمة.

أما بالنسبة للحقوق، فهي تختلف من حيث الحماية القانونية الممنوحة للعون المتعاقد خاصة إذا كان عقده لمدة محددة ، بحيث يفقد عمله بمجرد انتهاء مدة العقد إلا في حالة تجديده من طرف الهيئة المستخدمة[2].

لكن مع ذلك تبقى نفسية العون المتعاقد مضطربة علما انه يمكن أن يفقد عمله ففي أي لحظة أو عند نهاية مدة عقد التوظيف ،عكس ما نجده عند الموظف حيث تكون نفسيته ثابتة ومطمئنة من ناحية اكتساب منصب مرسم،و تكون الحماية القانونية المقررة ثابتة خاصة أن كليهما،أي الموظف والعون المتعاقد يعملان في نفس الهيئة المستخدمة.

أما بالنسبة للموظفين الذين كانوا يشغلون المناصب المتعلقة بنظام التعاقد إلى غاية صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فهم يحتفظون بصفة الموظف طبقا للقانون.

كما يلاحظ إن إضفاء صفة العون المتعاقد في إطار الوظيفة العمومية شمل كذلك النصوص القانونية التي صدرت بعد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي وهذا لتأكيد علاقة العون المتعاقد بالهيئة المستخدمة في إطار تعاقدي و تنظيمي في نفس الوقت،عكس صفة العامل الذي تحدد حقوقه و التزاماته وفق عقد العمل وقانون علاقات العمل والاتفاقيات الجماعية للعمل[3].

المطلب الثاني:نطاق العقد محدد المدة بين الحصر و التوسيع

خلافا للحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون علاقات العمل و المتعلقة بعقود العمل محددة المدة، في إطار القانون الأساسي العم للوظيفة العمومية، بل أشار إلى الحالات التي تخص عقد العمل بصفة عامة سواء كانت لمدة محددة أو لمدة غير محددة.

كما اشترط المشرع الكتابة في كلا العقدين ،عكس ماهو مكرس في إطار قانون علاقات العمل و الذي أشار إلى إلزام توافر عنصر الكتابة في عقود العمل محددة المدة، وفي حالة عدم الكتابة يعتبر العقد غير محددة المدة بقوة القانون.

[1] - P/ Renault marie hélèn , histoire de la fonction publique , edition ellipses , paris cedex 15 , 2003 , p 53.
[2] - p/ J-pélissier , droit social – le renouvèlement des contrats de travail à durée déterminée – périodique n 9-10 , 1980 , p 178.
[3]- د/ طربيت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، مرجع سابق ، ص 64.

لكن بالنظر إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و النصوص التنظيمية المرافقة، يلاحظ أن المشرع لم يحدد مجال عقود العمل محددة المدة إلا في إطار ضيق ومخصص لصفة العقود المؤقتة و ليس على أساس طبيعة العمل المطالب القيام به.

كما اشترط لقيام عقد العمل توافر الكتابة، سواء بالنسبة للعقد محدد المدة أو غير محدد المدة، و بالتالي إذا ما أريد النظر في الحالات المتعلقة بطبيعة الإعمال الخاصة بعقود العمل محددة المدة يكفي النظر إلى المادة19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و التي أشارت إلى ثلاثة أنواع من النشاطات بحسب طبيعتها وهي تتمثل في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات[1].

الفرع الأول: الحصر غير الدقيق للنشاطات الخاصة بعقد العمل محدد المدة

بين المشرع أنواع النشاطات الخاصة بعقد العمل محدد المدة من خلال المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ولا سيما في فقرتها الأولى على انه"تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ آو الصيانة آو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية إلى نظام التعاقد....".

فالمشرع لم يعتمد في عملية تحديد النشاطات المتعلقة بعقود العمل محددة المدة على طبيعة النشاط خلال فترة زمنية محددة أو مؤقتة ، مقارنة بما قام به في إطار قانون علاقات العمل، بل إعتمد على المعيار النوعي للنشاطات ، و التي حددت في مجالات معينة تتمثل في الحفظ أو الصيانة أو الخدمات.

أولا: نشاط الحفظ (activité d'entretien)

يعتبر نشاط الحفظ في المؤسسات و الإدارات العمومية ضمن النشاطات اليومية و العادية و المتمثلة في الأعمال الخاصة بفئة الأعوان المتعاقدين في مجالات مختلفة ، منها الخدمة والحراسة و الوقاية و كذا الأعمال المتعلقة بحضيرة السيارات و كل الأعمال القائمة من طرف فئة العمال المهنيين.

بحيث تنص المادة 09 من المرسوم الرئاسي 07-308 على مايلي: " تشتمل قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية على مايأتي:

- العمال المهنيون،
- أعوان الخدمة،
- سائقو السيارات و رؤساء الحظائر،
- أعوان الوقاية و الحراس".

لكن لم يحدد المشرع النشاطات الخاصة بالحفظ فقط ، بل ذكر في المادة 09 من المرسوم الرئاسي السالف الذكر مناصب الشغل التي تخص مجال الحفظ و الصيانة و الخدمات في آن واحد . و ترك المجال للتنظيم قصد تعيين الأعوان التعاقدين في كل نشاط خاص

[1] - د/ طربيت سعيد ، المرجع نفسه ، ص 65 إلى 66.

و المذكور في المادة 19 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما يلاحظ من خلال ترجمة كلمة الحفظ إلى اللغة الفرنسية في نفس المادة 19 بإعطاء ترجمة entretien و التي تشمل مجالات عدة، كالنظافة و الترميم و الإصلاح...... و نفس الشيء بالنسبة لكلمة الحفظ أو الحفاظ على شيء أو على خدمة ، كالإصلاح و الحراسة و الوقاية و أعوان الحظائر للسيارات و النظافة ..... و تعتبر مناصب الشغل الخاصة بنشاط الحفظ من بين المناصب الموجودة في أسفل الرتب أو الأصناف في الإدارات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، بحيث لا تتطلب خبرات كبيرة.

كما أن المشرع الجزائري من خلال المرسوم الرئاسي 07-308 السلف الذكر لم يحدد شكل عقد التوظيف في تلك النشاطات حيث إعتبرها سببا لإبرام عقود تشغيل لمدة محددة المدة أو لمدة غير محددة ، لكن المجال الوحيد الذي أشار إليه بخصوص خضوع بعض الحالات إلى عقود تشغيل لمدة محددة هي تلك الحالات المشار إليها في المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 بنصها على مايلي: " يوظف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليهم في المادة 20 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 و المذكور أعلاه ، بصفة إستثنائية ، بموجب عقد محدد المدة و بالتوقيت الكامل. تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية".

و تتمثل الحالات المشار إليها في المادة 20 أعلاه فيمايلي:

- إبرام عقد عمل لمدة محددة في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين
- إبرام عقد عمل لمدة محددة لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

و هاتان الحالتان تستوجبان الإعتماد على عقد توظيف لمدة محددة بالنسبة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . أما بالنسبة للحالات المذكورة في المادة 19 منه ، فهي تشمل حتى عقود العمل أو التوظيف لمدة غير محددة . خاصة أن المشرع أكد ذلك في المادة 05 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 السالف الذكر بنصها: " يعتبر عقدا غير محدد المدة كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة".

و تعبر هذه المادة عن إتساع دائرة التعاقد على حساب المناصب الدائمة في المؤسسات و الإدارات العمومية رغم إعتماد المشرع على نظام التعاقد لمدة غير محددة ، لإعتماد الإدارة العمومية تدريجيا بموجب القرارات و اللوائح التنظيمية على نظام التعاقد و الذي يمكن أن يشمل مناصب لمدة محددة لسنة واحدة أو سنتين على الأكثر ، مما يشكل خطرا على منصب الشغل و بالتالي يفقد العون المتعاقد منصبه بقوة القانون، و هو ما يعد خرقا لمبدأ ديمومة المناصب في المؤسسات العمومية.

فالمرسوم يوسع من دائرة تخصيص عقود العمل محدد المدة ، مقارنة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي شمل كما سبق ذكره على حالتين و هي إنتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين و تعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

حيث تشير المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 إلى عقد العمل محدد المدة المخصص لأعمال أو أشغال معينة على سبيل الحصر و نفس الوقت في شكل عام. فرغم تحديده حالات تخصيص عقود العمل محددة المدة ، لم تذكر في النص على سبيل الحصر ، بإعتماد صفة الظرف المؤقت أي عنصر الفترة الزمنية القائم عليها سبب التعاقد فقط دون تخصيص المناصب المعينة ، و هذا ما أكدته الفقرة الأخيرة من هذه المادة ، حيث أن كل عملية تكتسي طابعا مؤقتا تجيز التعاقد لمدة محددة بغض النظر عن منصب الشغل أو طبيعة العمل المراد القيام به ، عكس المادة 09 من نفس المرسوم و التي تخص بذكر مناصب محددة تشملها عملية التعاقد لمدة محددة أو لمدة غير محددة.

هذا الوضع يمنح للإدارة إمكانية الأخذ بعقد العمل لمدة محددة أو لمدة غير محددة ، مما يؤدي إلى التوسيع من دائرة التعاقد في المؤسسات و الإدارات العمومية مستقبلا.

ثانيا: نشاط الصيانة (activité de maintenance)

تعتبر الصيانة من ضمن النشاطات التي وردت في نص المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث يوظف صاحبها عن طريق التعاقد في إطار المناصب المالية المفتوحة ، علما أن المؤسسات و الإدارات العمومية تعتمد على نظام التسيير الإداري و المالي الخاص بالهيئات التابعة للوظيفة العمومية . وبالتالي يفترض تخصيص مناصب مالية للأعوان المتعاقدين المكلفين بأشغال الصيانة لمختلف الأجهزة الموجودة و المستعملة من طرف مصالح المؤسسات و الإدارات العمومية.

كما يمكن أن يشمل نشاط الصيانة كل المصالح أو البعض منها على مستوى الإدارة حسب الظروف و الإحتياجات . و أحيانا يرتبط هذا النشاط بنشاط أخر و هو الإصلاح réparation حيث الاثنان يمثلان وجهين لعملة واحدة ، عكس ما ذكر بخصوص نشاط الحفظ، فالصيانة تخص مجالات محدودة على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية بإسناد المهام إلى الأعوان التقنيين من بين العمال المهنيين و أعوان الخدمة[1].

كما يعهد الشغل الخاص بالصيانة إلى أعوان متعاقدين لمدة محددة أو لمدة غير محددة حسب متطلبات العمل المراد القيام به أو حسب خصوصية المصالح على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية.

فحسب المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 فإنه يجوز اللجوء إلى التعاقد لمدة محددة لشغل منصب شغل مؤقت، ولم يذكر النص المجالات التي تدخل في إطار نشاط الصيانة.

و بالتالي يمكن أن تلجأ الإدارة إلى التعاقد مع أعوان تقنيين مختصين في مجال معين لإصلاح مثلا عطب آلة معينة يدخل في إطار الصيانة العامة للأجهزة المستعملة. فتكتفي الإدارة

[1] - رغم ذكر النشاطات الثلاثة المتمثلة في الحفظ و الصيانة و الخدمات في المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 ، و التي خصت مجموعة من المناصب ، إلا أن موضوع نشاط الصيانة لا يمكن أن يتعدى فئتين و هما فئة العمال المهنيين و فئة أعوان الخدمة مما يجعل نمط التعاقد ضيق المجال لمحدودية نشاط الصيانة على مستوى المؤسسات الإقتصادية المنتجة حيث يكون نشاط الصيانة مرتبط بنشاط الإنتاج . كما أن نشاط الصيانة على مستوى الإدارات العمومية لا يتطلب يدا عاملة كبيرة ، بل يقتصر الأمر على بعض المنالصب المالية و التي تبرر اللجوء إلى نمط التعاقد سواء لمدة محددة أو لمدة غير محددة.

بإبرام عقد شغل مؤقت أو محدد المدة لذلك المنصب المؤقت على أساس بداية و نهاية عملية الصيانة أو إصلاح العطب .

أما إذا اعتبر موضوع الشغل المطلوب القيام به غير مؤقت أو ظرفي، فإنه يعهد عندئذ للعمال المهنيين و أعوان الخدمة الذين عادة ما يعتبرون متعاقدين لمدة غير محددة على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية.

كما يمكن اللجوء إلى التعاقد لمدة محددة في مجال الصيانة لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل أو للتكلف بعملية تكتسي طابعا مؤقتا.

ومن أمثلة الاعتماد على التعاقد في مجال الصيانة ، نجد نص المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المذكور سلفا حيث يمكن تكييف الظرف المؤقت أو الشغور المؤقت لمنصب شغل ضمن نشاطات الصيانة مثلا، وبالتالي تعتبر بمثابة الحالات التي تبرر عقد التشغيل لمدة محددة في مجال الصيانة.

كما يجوز إبرام عقد عمل لمدة غير محددة في مجال الصيانة ، حيث أن المرسوم الرئاسي لم يحدد النشاطات الخاصة بالصيانة ، كما يجوز إثبات أو تبرر التعاقد لمدة محددة أو لمدة غير محددة من طرف الإدارة حسب طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة.

فإذا كانت طبيعة النشاطات مؤقتة ، فنكون أمام عقد تشغيل مؤقت أو لمدة محددة، أما إذا كانت طبيعة النشاطات دائمة ، فنكون أمام عقد تشغيل دائم أو لمدة غير محددة.

كما يشترط في العون المتعاقد في مجال الصيانة مستوى تكوينيا و خبرة مهنية في تخصص ذو صلة مع منصب العمل المطلوب شغله عند الاقتضاء كما يشترط عند التوظيف زيادة على الاختبار الكتابي، اختبار تطبيقي حول نشاط الصيانة في التخصص الذي له صلة مع منصب العمل المراد شغله طبقا للقرار الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية[1].

ثالثا: نشاط الخدمات (Activité de services)

خلافا لما هو مقرر في نشاطي الحفظ و الصيانة ، باعتبارهما يشكلان نطاقا محدودا و ضيقا للحالات المعنية بنظام التعاقد ، فإن نشاط الخدمات يكون أشمل و أوسع بكثير ليشمل النشاطين المذكورين أيضا أو أكثر .

تعتمد المؤسسات و الإدارات العمومية أصلا على نشاط الخدمات أو ما يعرف بالمهام الخدماتية في إطار النظام المقرر للوظيفة العمومية . و قد نصت المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على هذا النشاط الواسع و الشامل للمؤسسات و الإدارات العمومية ، حيث تبرر اللجوء إلى نظام التعاقد لمدة محددة أو لمدة غير محددة.

ويشمل نشاط الخدمات بالمفهوم الواسع كل ما له علاقة بين المؤسسات أو الإدارات العمومية مع الزبون وهو المواطن ، فهي تعد بموجب القانون مؤسسات خدماتية غير منتجة و غير اقتصادية ، حيث يشمل نشاطها الأساسي في تقديم الخدمات للجمهور.

[1] - القرار المؤرخ في 2008/04/07 المحدد لتشكيل الملف الإداري و كيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان

بينما يشمل نشاط الخدمات بالمفهوم الضيق كل ما له علاقة بالتسيير الإداري كفرع مكمل له ، كالأعمال التقنية التي تساعد المرفق العام أو الإدارة العمومية على تدعيمها بالوسائل للاحتياجات الضرورية في التسيير.

إن الهدف الذي أراده المشرع من خلال المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هو توسيع مجال نظام التعاقد على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية ، و منح فرص التعاقد في كل ما له علاقة بصفة مباشرة أو غير مباشرة مع الهدف المرجو من الهيئة العمومية و هو خدمة المرفق العام في إطار تعاقدي و تنظيمي في آن واحد .

و ما يلفت الانتباه بخصوص اعتماد المشرع على نظام التعاقد في حالة نشاط الخدمات هو نص الفترة الثانية من المادة 19 السالفة الذكر ، حيث تحدد قائمة مناصب الشغل المتعلقة بمجال الخدمات إلى جانب الحفظ و الصيانة عن طريق التنظيم مما يبرر الاعتماد على نظام التعاقد ليشمل مناصب جديدة مستقبلا .

كما يبرر ذلك نص المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 ، حيث نصت على قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاط الخدمات إلى جانب الحفظ و الصيانة على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية في فئة العمال المهنيين و أعوان الخدمة و سائقي السيارات و رؤساء الحظائر و أعوان الوقاية و الحراس.

و بالنظر إلى طريقة سرد تلك المناصب ، يلاحظ أنها جاءت على سبيل الحصر ، كما أنها تتعلق بعقود عمل أو تشغيل لمدة محددة أو لمدة غير محددة .

و للإشارة أن نص المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07، لا يمثل أي إشكال يتعلق بحصر الحالات الخاصة بنشاط الخدمات . و لكن المادة 11 من نفس المرسوم تنص على إمكانية اللجوء إلى التعاقد ، وهذه المرة لمدة محددة بالنسبة لأي منصب عمل أو تشغيل في إطار إنجاز عملية أو عمليات ذات طابع مؤقت ، إضافة إلى ذلك فهي تحدد تلك المناصب زيادة على المناصب المشار إليها في المادة 09 ، عن طريق قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالمالية و الوزير المعني و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

و هو الأمر الذي يؤدي للتساؤل عن أساس تحديد المناصب الخاصة بعقود العمل محددة المدة في مجال الخدمات بواسطة قرار وزاري مشترك علما أنه نشاطا واسعا ومتشعبا .

مهما كانت الإجابة ، فإن ذلك يوسع من دائرة التعاقد لمدة محددة على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية و يقلل من مبدأ ديمومة علاقات العمل على مستوى الوظيفة العمومية .

فالإشكال الموجود هو في الحالات المتعلقة بعقود العمل المحددة المدة في قطاع الوظيفة العمومية ، خاصة تلك المتعلقة بنشاطات الخدمات التي يمكن أن تشمل مناصب شغل غير تلك التي أشارت إليها المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 ، خاصة وكما أشرت إليه سلفا أن المبدأ المكرس هو اعتماد نظام التعاقد حسب طبيعة النشاط المؤقت ، حيث يشمل عقد الشغل لمدة محددة كل عملية إنجاز تكتسي طابعا مؤقتا .

و بالتالي تتمثل مدة العقد في بداية و نهاية إنجاز العمل المطلوب القيام به نظرا لطبيعته المؤقتة و هو لا يحدد بمدة زمنية معينة عند إبرامه.

كما يمكن أن تشمل هذه العقود مناصب شغل أخرى يتم تحديدها عن طريق التنظيم مما يشكل خرقا لمبدأ ترسيم علاقات العمل على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية.

و زيادة على ذلك فقد خصصت حالات أخرى تتعلق بعقود عمل محددة المدة للأعوان المتعاقدين في ظرف خاص يتمثل في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد لموظفين. وهذا ما سأتناوله في الفرع الموالي و هو ما يؤكد مرة أخرى توسيع دائرة التعاقد في المؤسسات و الإدارات العمومية في مجال علاقات العمل[1].

الفرع الثاني: توسيع حالات اللجوء للعقد المحدد المدة بصفة إستثنائية

تعتبر هذه الحالة إستثناءا عن الحالات المتعلقة بالنشاطات الخاصة بعقود العمل محددة المدة المشار إليها في المادة 19 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . و يتمثل هذا الإستثناء في إمكانية إبرام عقد العمل محدد المدة في مناصب شغل خصصت أصلا خارج نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات[2].

تحتوي الهياكل التنظيمية للمؤسسات و الإدارات العمومية على المناصب الإدارية بمختلف أنواعها و أصنافها المعروفة تنظيميا ، المشغولة و الغير مشغولة من طرف الموظفين، في جداول خاصة معروفة على مستوى مصالح الوظيفة العمومية و الهياكل التابعة لها.

و توجه تلك المناصب الإدارية أصلا للموظفين دون سواهم بالنظر إلى طبيعتها التنظيمية، أما بقية المناصب و خاصة تلك المتعلقة بنشاطات الحفظ و الصيانة فهي تترك للأعوان المتعاقدين بالعقد المحدد المدة أو غير المحدد المدة.

و كما أشرت في السابق إلى امتداد النشاطات المتعلقة بعقود العمل المحددة المدة إلى تلك الخاصة بالخدمات ، كما تؤكده المادة 20 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث " لا يخول شغل هذه المناصب الحق في إكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية ".

لكن سرعان ما تدارك المشرع امتداد مبدأ التعاقد في المناصب المخصصة أصلا للموظفين ، من خلال الفقرة الثانية من المادة 22 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث " لا يخول شغل هذه المناصب الحق في إكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية ". و ما يلاحظ هنا ، هو الفرق الذي أكده المشرع بين تولي منصب شغل بما يحتويه من أعمال و مهام و صلاحيات و حقوق و واجبات مع صفة القائم بتلك الأعمال ، لأن ذلك يشكل فوارق كبيرة بين القائمين بنفس المهام و المناصب و صفتهم القانونية.

[1] - د/ طربيت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، مرجع سابق ، ص 66 إلى 76.

[2]- تنص المادة 20 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على مايلي: " يمكن اللجوء ، بصفة إستثنائية ، إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية:
* في إنتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين،
* لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل "

بالتالي يمكن أن تكون حالات خاصة على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية المتعلقة بفئات مختلفة من الموظفين و الأعوان المتعاقدين ، يتولون نفس المناصب أو يكلفون بنفس المهام رغم صفتهم القانونية المختلفة و التي تنجر عنها فوارق تنظيمية من حيث الحقوق، ولا سيما ديمومة أو عدم ديمومة تلك المناصب مقابل نفس الالتزامات ، مع العلم أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يشر لأي نوع من الضمانات لحقوق الأعوان المتعاقدين ، عكس ما كرسه في الفصل الأول من الباب الثاني منه تحت عنوان ضمانات و حقوق الموظف.

لكن هذا الوضع ليس خاصا بالمشرع الجزائري ، فقد استمد هذا النظام من المشرع الفرنسي الذي يعتمد على هذا النوع من الحالات ، حيث يوظف الأعوان المتعاقدون في الإدارات التابعة للوظيفة العمومية و لاسيما الوظيفة العمومية الإقليمية[1]. كما اعتمد القانون التونسي المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة و الجماعات العمومية المحلية و المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية ، من خلا نص المادتين 98 و 108 ، على نظامي الأعوان المؤقتين و الأعوان المتعاقدين ، إما ليشغلوا منصبا شاغرا بإطارات الإدارة لنقص في الأعوان المرسمين أو لتعويض عون مرسم لمدة محددة أو للقيام بأعمال طارئة ، كما يمكن للإدارة انتداب أعوان متعاقدين عن طريق التعاقد للقيام بمهام خاصة لمدة محدودة.

وبالنسبة للقانون المغربي وكما سبق ذكره ، فإنه لم يشر إلى نظام التعاقد على مستوى الوظيفة العمومية.

و بالنسبة للمشرع الجزائري ، إذا نظرنا إلى محتوى المادة 20 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، لاسيما حالتي انتظار تنظيم مسابقة توظيف و إنشاء سلك جديد للموظفين ، للتمكن من إبرام عقد عمل أو تشغيل ، نجد هناك فرقا بين الحالتين في مدى توسيع دائرة التعاقد وتضييق مبدأ ديمومة الوظيفة وهذا ما سيتم تناوله من خلال ما يلي:

أولا : إبرام عقد عمل محدد المدة في انتظار تنظيم مسابقة توظيف

تمثل مسابقات التوظيف على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية طريقة من طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تعتمد المؤسسات و الإدارات العمومية في مجال تسير الموارد البشرية على نمط تسيير خاص وفق قواعد منظمة خلال كل سنة مالية، ولاسيما فيما تعلق بالتوظيف بواسطة المسابقات وغيرها من الوسائل بموجب ما يعرف بالمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

يحتوي هذا المخطط وفق الهيكل التنظيمي لكل مؤسسة أو إدارة عمومية على المناصب المالية المفتوحة المشغولة منها و الشاغرة ، و كذا إجراءات التوظيف ويتبين من خلال ذلك احتياجات المؤسسة أو الإدارة العمومية للتوظيف في المناصب الشاغرة للموظفين ، وكذا المناصب المالية المتعلقة بفئة الأعوان المتعاقدين.

[1] - بخصوص التشريع الفرنسي ، انظر المادة 03 من القانون رقم 53/84 المؤرخ في 1984/01/26 المتضمن القواعد التنظيمية الخاصة بالوظيفية العمومية الإقليمية ، المعدلة بقانون رقم 972/09 المؤرخ في 2009/08/03.

وعادة ما تلجأ الإدارة العمومية إلى التوظيف مباشرة بواسطة مسابقة التوظيف بالنسبة للمناصب الشاغرة الخاصة بالموظفين (المرسمين) في فترات محددة في السنة خاصة عند نهايتها ، لكنها تضطر أحيانا إلى تشغيل الأعوان المتعاقدين في انتظار إجراء مسابقة التوظيف لتمكينها من تعويض العجز الموجود في المناصب الإدارية غير تلك النصوص عليها في المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة و المتعلقة بنشاطات الحفظ و الصيانة و الخدمات .

إن الاعتماد على نص المادة 20 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يؤدي إلى التوسيع في النشاطات المتعلقة بعقود العمل المحددة المدة ، و الاعتماد على الأعوان المتعاقدين في أداء وظائف أصلا من مهام الموظفين المرسمين ، ورغم افتراض قصر مدة إجراء مسابقة التوظيف وما يترتب عنه من تقليص مدة عقد التشغيل للأعوان المتعاقدين ، إلا أن تمديد فترة العقد المحدد المدة بالنسبة لهذه الحالة ، يمكن أن يتحقق في وضعيتين :

- ✓ الأولى تتمثل في إجراءات مسابقة التوظيف ميدانيا و التي عادة ما تحاط بمشاكل أهمها الإشكال الخاص بالمدة القانونية الواجب احترامها من قبل المؤسسات و الإدارات العمومية ، و التي تسير بمنهج تنظيمي معروف و هو احترام إقفال السنة المالية في الحدود المسلم بها . لكن عادة ما تلجأ المصالح المركزية للوظيفة العمومية إلى منح رخص استثنائية بتمديد المدة القانونية لإتمام عملية التوظيف.
- ✓ وتتمثل الوضعية الثانية في حصول المترشحين على المناصب الإدارية بعد الفوز في المسابقات المعينة ، حيث أثبت الواقع الميداني على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية فشل العدد الكبير من المترشحين للمناصب الإدارية في مسابقات التوظيف التي تقام قبل نهاية كل سنة مالية.

و بالتالي لا يمكن للإدارات العمومية من استغلال المناصب الشاغرة خلال تلك السنة ، الأمر الذي يؤدي من جهته إلى إمكانية تمديد مدة عقد التشغيل للأعوان المتعاقدين الذين هم في انتظار إجراء مسابقات أخرى للتوظيف لأجل غير مسمى . و في حالة تحقيق الفرضيتين أو أحدهما ، فان ذلك من شأنه أن يعمم من ظاهرة تشغيل الأعوان المتعاقدين بحجة انتظار مسابقات التوظيف في إطار المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و الذي يشمل المناصب الإدارية بمختلف المستويات و مختلف الرتب حسب الهيكل التنظيمي للمؤسسة أو الإدارة العمومية.

ومن جهة أخرى ،فإن المشرع لم يحدد من خلال المادة 20 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية طبيعة العقد الخاص بالأعوان المتعاقدين في انتظار إجراء مسابقة توظيف لأسلاك أو لمناصب الإدارة بمختلف أنواعها ، حيث يجوز تلك الحالة إبرام عقود عمل أو تشغيل للأعوان المتعاقدين بموجب عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة ، رغم أنه من المفترض أن تبرم تلك العقود لمدة محددة نظرا لقصر مدة انتظار إجراء مسابقة التوظيف وفق المناصب المالية المتاحة في مخطط تسيير الموارد البشرية للمؤسسات و الإدارات العمومية.

كما اعتبر المشرع الأعوان المتعاقدين لمدة غير محددة بمثابة أعوان موظفين[1] ، مما ينتج تناقضا مع الفترة الثانية من المادة 22 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. فكان يتعين إضفاء صفة الأعوان المتعاقدين بموجب عقد عمل غير محدد المدة و ليس صفة الأعوان الموظفين ، حيث تمنح صفة الموظف على أساس التوظيف بمختلف أشكاله المعروفة و إجراءاته التنظيمية و ليس على أساس التعاقد.

ومهما قيل في هذه الحالة ، فان هذا الوضع يقود حتما إلى القول أن المشرع فتح المجال أمام توسيع دائرة التعاقد على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية على حساب المناصب الإدارية من خلال المناصب المالية المفتوحة و المدونة في مخطط تسيير الموارد البشرية.

وفي مجال الحقوق ، كالحق في العطلة السنوية، تنص المادة 47 على ما يلي :"يمنع تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها من سنة إلى أخرى . غير أنه يمكن الإدارة ، فيما يخص الأعوان الموظفين بموجب عقد غير محدد المدة ، إذا اقتضت ضرورات المصلحة ذلك ، أن ترتب العطلة السنوية أو تؤجلها أو تجزئها في حدود أقصاها سنتان".

ثانيا: إبرام عقد العمل محدد المدة في انتظار إنشاء سلك جديد للموظفين

تطبيقا لنص المادة 20 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حدد المشرع حالة تستطيع بها الإدارة اللجوء إلى إبرام عقود عمل خاصة بالأعوان المتعاقدين في انتظار إجراء مسابقات التوظيف. لكن وفي نفس الاتجاه منح المشرع للإدارة حق اللجوء إلى التعاقد في انتظار إنشاء سلك جديد للموظفين، و بالتالي منح حرية أكثر للإدارة من أجل اللجوء إلى التعاقد لمدة غير محددة أو لمدة محددة.

إذا كانت الإدارة تنظم مسابقات التوظيف وفق الإجراءات المدرجة في المخطط السنوي للموارد البشرية من خلال المناصب المالية المتوفرة و المناصب الشاغرة ، فانه عندما يتعلق الأمر بإنشاء سلك جديد للموظفين ، لا يحق للإدارة اللجوء للتوظيف في حالة غياب المناصب المالية وعدم وجود سلك للموظفين المراد التوظيف فيه.

فإرادة الإدارة في هذه الحالة تختلف عن مخططها السنوي للموارد البشرية الذي لا يحتوي سوى على المناصب المتوفرة، سواء المشغولة أو الشاغرة وفق المناصب المالية المعنية.ويؤدي هذا الوضع أو هذه الحالة حتما إلى امتداد عقد التشغيل للأعوان المتعاقدين لفترة زمنية أطول من تلك المقررة عند انتظار إجراء مسابقة التوظيف.

و نظرا لعدم تحديد المدة الزمنية التي يتم فيها إنشاء سلك جديد للموظفين على حساب الإجراءات التنظيمية المعروفة، يمكن أن يأخذ عقد العمل الخاص بالأعوان المتعاقدين طبيعة العقد محدد المدة أو غير محدد المدة.

[1] - المادة 47 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 و التي سوت نوعا ما بين حقوق الموظفين المرسمين و الأعوان الماعاقدين لمدة غير محددة و إعتبارهم أعوانا موظفين ، رغم أن صفة الموظف تقتصر على فئة معروفة دون الأعوان المتعاقدين.

و الملاحظ من خلال النصوص القانونية المتعلقة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و المرسوم الرئاسي الخاص بالأعوان المتعاقدين السالف الذكر، هو إمكانية امتداد عقود العمل محددة أو غير محددة المدة إلى أسلاك أخرى غير تلك المقررة أصلا في مجال نشاطات الحفظ و الصيانة و الخدمات.

إن التطور الذي سيخص الإدارة مستقبلا، سيؤدي لا محالة إلى زوال أنشطة أو مناصب إدارية وإنشاء أخرى جديدة تتماشى و التطور الحاصل في المجال الاجتماعي و الاقتصادي و العلمي بموجب عقود عمل.

و بالتالي تكون طبيعة علاقة العمل مستقبلا على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية مبنية في معظمها على التعاقد في مختلف مصالحها المختصة.

ونفس الحالة نجدها في التشريع الفرنسي الخاص بالوظيفة العمومية بمختلف أنواعها الثلاثة الدولة و الإقليمية و الاستشفائية ، حيث يسمح للإدارة اللجوء إلى التوظيف بالتعاقد بالنسبة للأعوان المتعاقدين لمدة محددة في انتظار الترسيم بواسطة مسابقات التوظيف.

لكن بالنسبة لعقود العمل الغير محددة المدة فان الأعوان المعنيين يعتبرون بمثابة أعوان موظفين و ليسوا متعاقدين، ويبقى هؤلاء الأعوان متعاقدين في انتظار المشاركة في المسابقات التي تقام لمختلف الأسلاك و المناصب باجتياز الاختبارات للوحدات المقررة و الخاصة بكل المستويات.

ثالثا: أعمال ذات طابع مؤقت

تجلت نية المشرع من خلال الأنظمة القانونية للعمل المنصوص عليها في الفصل الرابع من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، لاسيما من خلال المواد من 19 إلى 22 منه ، في توجهه التدريجي نحو التوسيع من نظام التعاقد على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية.

فبعد إضفاء صفة التعاقد على نشاطات الحفظ و الصيانة و الخدمات بموجب المادة 19 انتقل بموجب المادة 20 إلى حالات أخرى محددة تتمثل في حالتي انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين، ثم ينتقل طبقا للمادة 21 إلى مجال أوسع عندما يضيف حالة أخرى من أعمال التي تكتسي طابعا مؤقتا مهما كان نوعها.

زيادة على ذلك و في الاتجاه، نجد الفترة الثانية من المادة 20 تنص على اعتماد نظام التعاقد لتعويض شغور مؤقت لمنصب شغل.

فالصفة المؤقتة للأعمال أو المدة الزمنية هي المعتمدة من طرف المشرع لتبرير اعتماد الإدارة أو المؤسسة العمومية على نظام التعاقد.

ولكن من خلال تفحص هذه المواد و لاسيما المادتين21 و 22 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يثور التساؤل حول جدوى إضفاء الصفة المؤقتة للأعمال التي تبرر عقود التشغيل لمدة محددة من جهة في المادة 21 و هذا شيء طبيعي في تحديد مدة العقد بالنسبة لأعمال مؤقتة رغم عدم تحديدها صراحة من طرف المشرع . بينما ينص المشرع من خلال المادة 22 على إمكانية التعاقد لمدة غير محددة بالنسبة للأعمال التي تكتسي طابعا مؤقتا .

وكان من المفروض إضفاء صفة العقد محدد المدة على الأعمال التي تكتسي طابعا مؤقتا، نظرا لعدم امتدادها في الوقت أو الفترة الزمنية أو لقصر مدتها .

وهو ما اعتمد عليه المشرع من خلال المادة 12 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وبالمقابل وجود عبارة "حسب الحالة " في نص المادة 22 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تبين نية المشرع في منح المؤسسة أو الإدارة العمومية نوعا من الحرية في إبرام عقد العمل أو التشغيل حسب كل حالة مذكورة في المواد من 19 إلى 21.

عادة ما يتم تحديد الطابع المؤقت للأعمال المطالب القيام بها و الانتهاء منها ، مع عدم تحديد مدة نهايتها عند انعقاد عقد العمل ، أو حسب الطابع المؤقت للأعمال المطالب إنجازها لمدة محددة في عقد العمل بتحديد بدايتها و نهايتها .

فكلتا الحالتين تبرران لجوء المؤسسة أو الإدارة العمومية إلى توظيف الأعوان المتعاقدين. كما نص المشرع على حالة أخرى ذات طابع مؤقت للأعمال الظرفية (travaux ponctuels) التي تقام لحساب المؤسسات و الإدارات العمومية في إطار الاتفاقية من طرف فئة معنية من العمال كمستشارين[1]، إلا أن مجال النشاط الخاص بالمستشارين محدود جدا بالمقارنة مع النشاطات الأخرى المشار إليها سابقا بحيث تشمل نشاطات العمال المستشارين، الخبرة و الدراسة و الاستشارة لحساب المؤسسات و الإدارات العمومية ، وتخص هذه الأعمال الظرفية المجال الفكري و الذهني، عكس الأعمال المؤقتة الأخرى التي تشمل إلى جانب الجهد الفكري الأعمال اليدوية بمختلف أنواعها. كما اعتمد المشرع على الطبيعة المؤقتة أو الظرف المؤقت للأعمال المطالب القيام بها مما يجعلها ذات طابع مؤقت مع العلم أنه لم يحدد الأعمال التي تشكل طابعا مؤقتا لتبرير التعاقد لمدة محددة.

مما يترك للمؤسسة أو الإدارة العمومية حرية تكييف تلك الأعمال كما أشير إليه بعبارة "حسب الحالة" في نص المادة 22 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

فالحالة الخاصة بالأعمال المؤقتة تبرر بصورة طبيعية و آلية صفة العقد محدد المدة ، حيث تناوله الفقه الفرنسي من خلال تحديد طبيعة العلاقة الموجودة بين العون المتعاقد و الإدارة العمومية في إطار الوظيفة العمومية.

[1] - زيادة على الطابع المؤقت للأعمال المطلوب القيام بها و التي تبرر لجوء الإدارة إلى التعاقد ، نصت المادة 25 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: " يمكن أن ينجز أعمالا ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الإستشارة لحساب المؤسسات و الإدارات العمومية في إطار اتفاقي , مستشارون يتمتعون بمستوى التاهيل المطلوب. تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

- من خلال المادة04 من المرسوم لرئاسي رقم 308/07 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين السالف الذكر، نجد ان المشرع يعتمد على عنصر الطبيعة المؤقة او الظرف المؤقت في أغلبية نص المادة و التي نصت : ((يعتبر عقدا محدد المدة كل غقد مخصص:- لشغل منصب شغل مؤقت، - لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل، - في انتظار مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين – للتكفل بعملية تكستي طابعا مؤقت)).

فهذه المادة لم تحدد اي مسابقة

خلافا للمادة 20 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على مسابقة التوظيف.

نفس المبدأ اعتمد عليه المشرع بخصوص حالة تعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل، فمن الطبيعي أن يكون عقد العمل محددا للمدة لأن غياب الموظف صاحب المنصب هو غياب مؤقت أو لفترة زمنية محددة.

إن الحالتين المتعلقتين بالأعمال المؤقتة و الشغور المؤقت لمنصب شغل كما سيتم التعرض لها، جعلت من العلاقة التعاقدية أكثر اتساعا، بتمكين الأعوان المتعاقدين من شغل المناصب و التكفل بأعمال بمختلف أنواعها على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية.

رابعا: تعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل

قبل تناول حالة الشغور المؤقت لمنصب شغل، تجدر الإشارة إلى تحديد الحالات التي يكون فيها صاحب المنصب في وضعية الخدمة، حيث حددتها المواد من 128 إلى 132 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

وتعتبر حالة الخدمة هي وضعية الموظف صاحب منصب الشغل الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. و يبقى يحتفظ بوضعية القائم بالخدمة رغم غيابه مؤقتا سواء مع حق الاحتفاظ بالأجر أو من عدمه ففي حالة الاحتفاظ بالأجر، لا يجوز اعتبار منصبه شاغرا.

أما إذا لم يحتفظ بالأجر، تكون علاقة العمل موقوفة مؤقتا بانتقاء عنصري العمل و الأجر، يجوز للإدارة أن توظف عونا متعاقدا لتعويض الشغور المؤقت، أي للقيام بالأعمال الخاصة بالمنصب الشاغر وليس لتولي المنصب ذاته، رغم أنه يفترض في إطار الوظيفة العمومية أن صاحب المنصب هو القائم بالأعمال المتعلقة به.

لكن يختلف الأمر بين الموظف صاحب المنصب و العون المتعاقد الذي يوظف لمدة محددة للقيام بأعمال خاصة بنفس المنصب دون تمتعه بالحقوق الخاصة أو المرتبطة بمنصب الشغل ذاته.

وما تؤكد الفقرة الثانية من المادة 22 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ذلك، عندما نصت أنه "......لا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية".

فتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل، لا يمنح الحق في اكتساب المنصب من طرف العون المتعاقد، طالما أن صاحبه يحتفظ به مع إمكانية عودته لشغله بعد زوال السبب الذي برر غيابه.

كما لم يحدد المشرع أنواع المناصب التي يتم فيها توظيف الأعوان المتعاقدين في حالة شغورها، بل للمؤسسة أو الإدارة العمومية حرية تعويض الشغور المؤقت مع التبرير واثبات حالة الضرورة.

وتجدر الإشارة هنا أن المناصب التي كانت سابقا قبل صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 تعتبر مناصب دائمة و أصحابها بمثابة موظفين مرسمين،

أصبحت بداية من سنة 2008 مخصصة لفئة الأعوان المتعاقدين فقط ونخص بالذكر المناصب الخاصة بأسلاك العمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب[1].

وبالتالي فان تلك المناصب سوف تسير مستقبلا وفق الأحكام الخاصة بالأعوان المتعاقدين، باستثناء تلك المناصب التي كانت قبل سنة 2008، حيث كان أصحابها مرسمين . فطبقا للمرسوم التنفيذي 05/08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب، فان طبيعة علاقة العمل الخاصة بتلك الفئات من العمال تنتقل من الطبيعية التنظيمية إلى الطبيعة التعاقدية ، مع كل ما تنتجه من ضياع للحقوق دون الالتزامات التي تبقى ثابتة.

خامسا: تشغيل الشباب الحاملين شهادات التعليم العالي

إلى جانب الحالتين المشار إليهما و المتعلقتين بالأعمال ذات طابع مؤقت وتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل، عالج المشرع نوعا آخر من العقود المؤقتة و الخاصة بالشباب الحاملين شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، من خلال عقود الإدماج المهني التي تشمل كل القطاعات، عمومية أو خاصة، اقتصادية أو إدارية.

و ما يلاحظ أنه قبل صدور المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المتعلق بالإدماج المهني، صدر مرسوم رئاسي سنة 1996 يخص دعم تشغيل الشباب.

يقتصر مضمونه على مجال إنشاء مشاريع خاصة من طرف الشباب البطال أكثر مما يخص التوظيف في المؤسسات العامة أو الخاصة . و النص الوحيد الذي يشير لمجال التوظيف هي المادة الثانية الفقرة الثانية من المرسوم الرئاسي حيث تشير إلى تشجيع كل أشكال الأعمال و التدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما من خلال برامج التكوين و التشغيل و التوظيف.

أما المرسوم التنفيذي 126/08 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني الصادر سنة 2008، أي بعد صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 الذي اعتمده كمرجع في المقتضيات، فإنه ألغى المرسوم رقم 402/98 الذي لم يصبح يتماشى و النصوص التنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية.

كما يهدف المرسوم التنفيذي رقم 126/08 السالف الذكر من خلال نص المادة 02 منه إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما عبر برامج تكوين تشغيل و توظيف.

[1] - المرسوم التنفيذي 08-05 المؤرخ في 2008/01/19 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب. ج.ر رقم 03 المؤرخة في 2008/01/20.
حيث تنص المادة 51 منه على مايلي : " توضع أسلاك العمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب المسيرة بأحكام هذا المرسوم في طريق الزوال".

كما يوجه الجهاز إلى ثلاثة فئات من طالبي العمل المبتدئين:

- ✓ الفئة الأولى، الشباب حامل شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- ✓ الفئة الثانية، الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا.
- ✓ الفئة الثالثة، الشباب بدون تكوين ولا تأهيل. وهذه الفئة لم تكن مدرجة في المرسوم 402/98.

وقد حددت عقود الإدماج المهني حسب الفئات الثلاثة المذكورة أعلاه حيث تتخذ عقود الإدماج أحد الأشكال الآتية:

- ✓ عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة للفئة الأولى.
- ✓ عقد إدماج مهني بالنسبة للفئة الثانية.
- ✓ عقد تكوين – إدماج بالنسبة للفئة الثالثة. و هذه الفئة غير معنية بالمؤسسات و الإدارات العمومية، بل يتم تنصيبها في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط.

وقد حددت المادة 06 من المرسوم رقم 126/08 مدة عقد الإدماج كما يلي:

- ✓ سنة واحدة غير قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية.
- ✓ مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه،
- ✓ سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين .

والجديد بالنسبة لهذا المرسوم، هو نصه على نمط جديد من عقد عمل مدعم contrat de travail aid ينعقد بعد انتهاء عقد الإدماج المهني.

وقد يستخلص من خلال المادة 27 من المرسوم رقم 126/08 على مدة العقد (عقد العمل المدعم) بثلاث سنوات للفئة الأولى وسنتين للفئة الثانية وسنة واحدة للفئة الثالثة المشار إليها سابقا، بتخصيص دعم من الدولة في تسديد أجورهم للفترات المحددة بين سنة واحدة إلى ثلاث سنوات.

لكن بعد مرور هذه المدة، يكون مصير الشاب مجهولا وهذا ما يشكل حافزا للمستخدم في اللجوء إلى مثل هذا النمط من التوظيف، باستعمال الجهاز الخاص بالإدماج المهني في تأطير مؤسسته رغم أن المشرع حدد الحد الأعلى لاستخدام مثل هذا الجهاز في المادة 07 من نفس المرسوم ب15% من تعداد العمال في الهيئة المعنية. و رغم أن المرسوم رقم 126/08 ألغى المرسوم رقم 402/98، إلا أنه لم يغير من طبيعة العقد الخاص بالإدماج المهني الذي بقي غير معني بالتنظيم الخاص المشار إليه في القانون علاقات العمل خاصة بعد طرح مصطلح عقد عمل مدعم الذي لم تتم الإشارة إليه إلا من خلال المرسوم رقم 126/08، و بالتالي لا يمكن اعتباره عقد عمل بمفهوم القانون رقم 11/90 الخاص بعلاقات العمل سواء محدد أو غير محدد المدة.

من خلال ما تقدم، لا يمكن اعتبار العقود المبرمة في إطار تشغيل الشباب أو في إطار الإدماج المهني هي عقود عمل بمفهومها الواسع بالنظر إلى الطبيعة القانونية للعقد المبرم وكذا الطرف المتعاقد الذي هو العامل أو الممتهن، باختلاف الحقوق رغم الالتزامات المهنية المتشابهة.

فبعد انتهاء مدة عقد الإدماج و عقد العمل المدعم ، لم ينص المشرع على حق إدماج العامل الشاب في المؤسسة المستخدمة بالنسبة لقطاع الوظيفة العمومية أو حتى بالنسبة للقطاعات الأخرى، منها الاقتصادية، وبالتالي في حالة عدم الإدماج، وبعد انتهاء مدة عقد العمل المدعم يلتحق الشاب من جديد بعالم البطالة.

ويلاحظ ميدانيا لجوء بعض مؤسسات و إدارات عمومية إلى إبرام عقود عمل محددة المدة في إطار الإدماج المهني للشباب ذوي المستوى الجامعي للقيام بوظائف و أعمال مؤقتة أو لتعويض شغور مؤقت لمنصب شغل.

حيث أثبت البعض منهم مستواهم المهني و العلمي و الاحتكاك بالهيئة المستخدمة و أداء عملهم بصورة جيدة طوال وجودهم بالمؤسسة و دون ارتكابهم لأخطاء مهنية.

لكن عادة ما تلجأ الإدارة إلى تسريحهم قبل نهاية العقد خاصة في حالة استئناف الموظف الغائب صاحب منصب الشغل، الذي بموجب شغوره تم توظيف العامل الشاب في إطار الإدماج المهني.

فمن المفروض أن لا تقع المؤسسة أو الإدارة العمومية في مثل هذه الحالة أي تعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل بعون متعاقد في إطار الإدماج المهني[1].

[1] - د/ طربيت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، مرجع سابق ، ص 76 إلى 93.

المبحث الرابع: حقوق وواجبات العون المتعاقد

إن العون المتعاقد شأنه شأن الموظف العام فكون هذا الأخير حلقة وصل بين الإدارة والمجتمع يتمتع بحقوق وعليه واجبات كذلك الحال بالنسبة للعون المتعاقد فله حقوق (المطلب الأول) كما عليه واجبات أيضا (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حقوق العون المتعاقد

بالرجوع إلى حقوق الموظف العمومي نجد أن المشرع الجزائري نص كذلك على عدة حقوق للعون المتعاقد لا تكاد تخلو أن تكون نفس حقوق الموظف العمومي إلا في بعض الحقوق ، والتي سوف نعلق عليها لاحقا فهذه الحقوق نصت عليها المادة 13 من المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29-09-2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم بقولها " للأعوان الخاضعين لنظام التعاقد جملة من الحقوق متمثلة فيما يلي[1].

الفرع الأول: الحقوق المادية

أولا: الحق في الحماية الإجتماعية والتقاعد

كذلك هذا الحق نص عليه المشرع الجزائري للعون المتعاقد في نص المادة 13 من المرسوم الرئاسي 07-308 بقولها " في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما ، فإن الأعوان الخاضعين غلى نظام التقاعد لهم الحق على الخصوص : الحماية الإجتماعية والتقاعد..."

التقاعد منظم بموجب القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد[2] .

ومن الأهداف الأساسية التي يحملها هذا القانون هو تأسيس نظام موحد للتقاعد، فمن أهم المبادئ التي يرتكز عليها هي توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والإمتيازات والتمويل، فهو نظام يقوم على مبدأ التضامن الإجتماعي من خلال المساواة بين العمال من حيث الإمتيازات الممنوحة لهم.

و التقاعد هو حق معترف به للعامل متى توفرت فيه الشروط التي يتطلبها القانون ، كما يقوم العامل بتقديم طلب التقاعد لتصفية معاشه التقاعدي وفق إجراءات وشكليات محددة[3].

[1]- عماري عبد العزيز ، مذكرة ماستر تحت عنوان نظام التعاقد في الوظيفة العمومية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2014/2013 ، ص 43.

[2]- وقد عرف القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد (ج.ر.عدد 28) عدة تعديلات فهو معدل ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-05 المؤرخ في 1994/04/11 ثم الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 1996/07/06 ، ثم الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 1997/05/31 وكذلك القانون رقم 99-03 المؤرخ في 1999/03/22.

[3]- أ/- أمال بن رجال ، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، berti edition ، الجزائر ، 2010 ، ص 88.

ثانيا: الحق في العطل والغيابات

كذلك من إهتمامات المشرع الجزائري للأعوان المتعاقدين وضع نظام للعطل والغيابات وأيام الراحة القانونية كما هو الحال بالنسبة للموظف العام وهذا بنصه في المادة 46 من المرسوم الرئاسي 07-308 بقوله " للأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمذكور أعلاه.ولهم الحق ، زيادة على ذلك ، في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليه في المواد من 194 إلى 205 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه".

كما أنه يمنع منعا باتا تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها من سنة إلى أخرى ، غير أنه وفيما يخص الأعوان الموظفين بموجب غير محددة المدة يمكن للإدارة أن ترتب العطلة السنوية أو تؤجلها أو تجزئها في حدود أقصاها سنتان إذا اقتضت ضرورات المصلحة ذلك. مع الإشارة إلى أن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد الحق في غياب خاص مدفوع الأجر كما هو منصوص عليه بموجب المادة 212 من الأمر 06-03 فالغياب الخاص يكون مدفوع الأجر لمدة ثلاثة (03) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية مثل زواج الموظف ، إزدياد طفل الموظف، ختان طفل الموظف ، زواج أحد فروع الموظف ، وفاة زوج الموظف ، وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه ، ويمكن أن يستفيدوا زيادة على ذلك شريطة تقديم المبررات المسبقة من رخص الغياب دون فقدان راتبهم :

- أثناء مدة إنعقاد دورات المجالس التي يمارسون فيها عهدة عمومية إنتخابية
- لأداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي طبقا للتشريع المعمول به
- للمشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع رياضي أو ثقافي

وتضيف المادة 49 من المرسوم الرئاسي 07-308 إمكانية إستفادة الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد من رخص إستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر ، لأسباب الضرورة القصوى المبررة قانونا ، في حدود عشرة (10) أيام في السنة. ويستفيد الأعوان الذين تم توظيفهم بموجب عقد غير محدد المدة والمزاولون المدة القانونية للعمل ، من رخص غياب دون فقدان راتبهم لمتابعة الدراسة في حدود حجم ساعي لا يتجاوز أربع (04) ساعات في الأسبوع. كما أن للعون المتعاقد الذي تم توظيفه بموجب عقد غير محدد المدة ، الحق في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوما متتالي لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

وكذلك المرأة التي تم توظيفها بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة ، خلال فترة الحمل والولادة ، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به. وطبقا للمادة 53 من المرسوم الرئاسي 07-308 فإن للأم المرضعة الحق إبتداءا من تاريخ إنتهاء عطلة الأمومة و لمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلا الستة (06) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة (06) أشهر الموالية. إذ يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب المعنية كما أنه تعتبر فترة عمل كل من فترة العمل الفعلي ، فترة العطلة السنوية وعطلة الأمومة ، الراحات القانونية والرخص الإستثنائية.

وقد نصت المواد 55 و 56 و57 و 58 من المرسوم 07-308 على إمكانية العون المتعاقد الذي تم توظيفه لمدة غير محددة والعامل بالتوقيت بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي ، بناءا على طلبه وبعد سنتين (02) من الخدمة ، الإستفادة من عطلة غير مدفوعة الراتب على إثر تعرض أحد أصول الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات. بحيث تمنح العطلة غير المدفوعة الراتب لمدة لا يمكن أن تتجاوز سنة (01) واحدة وتجدد في حدود أقصاها ثلاثة (03) سنوات ، كما أنه بعد إنقضاء فترة العطلة غير المدفوعة الراتب ، يعاد إدماج العون المتعاقد ، بناءا على طلبه ، في منصب شغله الأصلي. ولا يمكن إعادة العون المتعاقد الذي إستفاد من عطلة غير مدفوعة الراتب في حالة إلغاء منصب شغل.

الفرع الثاني: الحقوق المعنوية

أولا: حق ممارسة الإضراب والحق النقابي

من حق العون المتعاقد كذلك الحق في ممارسة الإضراب وممارسة حق التمثيل النقابي كما هو الحال بالنسبة للموظف العام وهذا الحق يهدف إلى حماية جميع حقوقه المشروعة والدفاع عن مصالحه[1].

كما أن الحق النقابي هو حق دستوري معترف به لجميع المواطنين طبق لنص المادة 70 من القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن الدستور الجزائري[2] . تتمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية:

- المشاركة في المفاوضات والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها.
- جمع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات
- العمل أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

---

[1]- عماري عبد العزيز ، مذكرة ماستر تحت عنوان نظام التعاقد في الوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص 44.

[2]- الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 معدل بـ:

القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002

القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008

القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016

وعلى الصعيد الوطني تتمتع اتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو كنفدير الياتهم الأكثر تمثيلا بصلاحيات.
- الاستشارة في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية،الإستشارة في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما.
تفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها.
تمثل في مجالس هيئات الضمان الاجتماعي.
تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية وفي اللجنة الوطنية للتحكيم[1].

كما أن الحقّ في الإضراب مُعترَف به، ويُمارَس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحقّ، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدّفاع الوطنيّ والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العموميّة ذات المنفعة الحيويّة للمجتمع[2]. إذا هو حق دستوري يضمنه الدستور في مادته الـ 71 ، وهو ما أكدته كذلك المادة 36 من الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

فممارسة حق الإضراب يكون في حالة ما إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس العمال حق اللجوء إلى الإضراب أما تسوية الإضراب فيجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما[3].

ثانيا: الحق في الحماية القانونية

إن من حق العون المتعاقد حمايته من أي تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو إعتداء من أي طبيعة كانت والتي يتعرض لها أثناء ممارسة مهامه المنوطة به أو بمناسبتها. وكذا توفير ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية.

وإن ضمان هذه الحقوق للعون المتعاقد تترتب عنه جملة من النتائج نذكر منها الأداء الحسن للمهام والتسيير الرشيد للمرفق ، كما تخفف من العيوب البيروقراطية.

---

[1]- http://www.ainfekka.com/forums/showthread.php?tid=6949&cp

[2]- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016 المتضمن الدستور الجزائري.

[3]- http://zianeprof.blogspot.ae/2013/04/blog-post_7055.html

المطلب الثاني: واجبات العون المتعاقد

مقابلة للحقوق التي يتمتع بها الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد عليهم إحترام واجباتهم وهذا ضمن التشريع والتنظيم المعمول بهما وقد نصت على هذه الواجبات صراحة نص المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308 والمتمثلة فيمايلي:

الفرع الأول: الواجبات الوظيفية البحتة

أولا: أداء العمل المعين

حيث يعتبر تنفيذ النشاط من أهم الإلتزامات الواقعة على عاتق العون المتعاقد فيجب عليه ممارسة نشاطه بكل إخلاص ودون تحيز ، ولكن الإختلاف في هذا الواجب هو من ناحية الصفة الشخصية لتنفيذ العمل ففي العلاقة اللائحية للوظيفة العمومية يجب التنفيذ من الموظف بنفسه أما في العلاقة التعاقدية يجوز تنفيذه في بعض الحالات الإستثنائية بحلول شخص أخر محل العون أو بطلب مساعدة الغير بشرط موافقة صاحب العمل [1].

ثانيا: طاعة أوامر السلطة الرئاسية

والمقصود بهذا هو تنفيذ تعليمات السلطة السلمية أي إحترام السلطة الرئاسية وأداء النشاط وفق تعليمات وتوجيهات هذه الأخيرة ، وحيث يمنع على العون إنجاز أعمال وفق رغبته أو أن يتلقى توجيهات من أشخاص غير مخولين في سلم التدرج الإداري وعموما فإن الفقه والتشريع المقارن يجمعان على ضرورة تقيد العامل بالأوامر والتوجيهات الموجهة إليه من طرف صاحب العمل ما لم يكن فيها تعريض للخطر أو مخالفة للنظام العام [2].

ثالثا: المحافظة على وسائل الإدارة

فإذا كان من واجب الموظف العام الحفاظ على كل ممتلكات الإدارة فإنه كذلك من واجب العون المتعاقد المحافظة على الوسائل الممنوحة له من أجل أداء النشاط المكلف به حيث يتوجب عليه أخذ كل الإحتياطات اللازمة لحفظ الأدوات والوسائل المسلمة إليه لإنجاز العمل [3] .

الفرع الثاني: الواجبات المرتبطة بالمسار المهني

أولا: المحافظة على السر المهني والوثائق الإدارية

كما يتعين على الموظف العام أن يكتم الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته فيتعين كذلك على العون المتعاقد في إطار أداء خدمته مع عدم إخفاء حدث علم به أو وثيقة أو معلومة يجوزها أو يطلع عليها ، كما يمنع عليه تمكين الغير من الإطلاع عليها إلا إذا إقتضت الضرورة ذلك كما أوجب عليه الأمر 07-308 السهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها [4].

[1]- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، الطبعة الثانية ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر 2009 ، ص 80.
[2]- بشير هدفي ، المرجع نفسه ، ص 83.
[3]- المرجع نفسه ، ص 81.
[4]- عماري عبد العزيز ، مذكرة ماستر تحت عنوان نظام التعاقد في الوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص 46

ثانيا: واجب المعاملة الحسنة وإلتزام السلوك الحسن

وهذا الواجب يكمن في التحلي بسلوك لائق ومحترم مهما كانت الظروف والإمتناع والإبتعاد عن كل سلوك يتنافى و طبيعة منصب الشغل حتى وإن كان هذا خارج الخدمة.

ومن خلال هذا كله نلاحظ أن المشرع الجزائري نص على جملة من الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدون كما لم يغفل على عدة واجبات في إطار ممارسة النشاطات الممنوحة إليهم ، ولكن هذه الحقوق والواجبات التي نص عليها في المرسوم الرئاسي 07-308 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم لا تكاد تخلو من أن تكون نفس تلك الحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية إلا بإستثناء حق إكتساب صفة الموظف أو الحق في الترقية وهذا من خلال الفقرة الثانية من المادة 22 من نفس الأمر تنص " ولا شغل هذه المناصب الحق في إكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية " [1].

[1]- المرجع نفسه ، ص 46 * 47 .

الفصل الثاني: النظام القانوني للعون المتعاقد

إذا كانت هناك شروطا مفروضة على الموظف العام من أجل شغل منصب من مناصب الوظيفة العامة في ظل نظامها اللائحي فإن المشرع كذلك أوجب شروط في العون المتعاقد من أجل إكتساب صفة التعاقد في ظل نظام التعاقد.

فالأعوان المتعاقدون هم الذين تربطهم بالإدارة المستخدمة علاقة تعاقدية أساسها العقد الذي غالبا ما يحدد بسنة مالية ، وأحيانا بمرتب شهري متواصل ومتطور ، وهذه الفئة هي أقرب الفئات من الموظفين الدائمين بحكم تفرغها للعمل بالإدارة المستخدمة وشغلها لمناصب مالية في قطاع الوظيفة العمومية فسنتطرق لكيفية توظيف العون المتعاقد (المبحث الأول) وكذا راتبه (المبحث الثاني) بالإضافة إلى النظام التأديبي للعون المتعاقد (المبحث الثالث) وفي الأخير سنتطرق إلى نهاية نشاط العون المتعاقد (المبحث الرابع).

المبحث الأول: كيفية توظيف العون المتعاقد

إذا كان المشرع الجزائري اوجب في من يريد تولي إحدى الوظائف العامة شروطا ،فانه كذلك اوجب في من يريد ان يوظف بصفة عون متعاقد أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط وهذه الأخيرة نص عليها في المادة 16 من المرسوم الرئاسي 308/07 المذكور سابقا "لا يمكن لأي كان أن يوظف بصفة إذا لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- **شرط الجنسية**

إذا كان من المسلم ب هان حق تولي الوظائف العامة في الدولة هو حق عام ويجب أن يكون مقصورا على المواطنين دون الأجانب ولكن بعض الدول تجيز للأجانب تولي الوظائف العامة في حالات استثنائية [1] حيث أن الاستعانة بالجانب في الوظائف العامة تعد استثناء في حالة عدم توفر العنصر الوطني ويتم توظيفهم بصفة مؤقتة[2]، وبهذا فان المشرع كما اوجب شرط الجنسية في الموظف العام كذلك أوجبه في العون المتعاقد وهذا بقوله أن يكون جزائري الجنسية [3] وهذا يعني انه لم يفرق ما إذا كانت أصلية أو مكتسبة.

- **شرط السن**

إن المشرع الجزائري اعتبر شرط السن من الشروط الأساسية التي يتطلب توفرها في المرشحين في شغل الوظائف العامة وذلك حتى تستطيع الإدارة أن تستفيد منهم لفترة معقولة من الزمن ، فلذلك وضع المشرع حد أدنى للسن ولكنه لم يضع حد أقصى وكذلك اوجب المشرع بلوغ سن محددة لكي يوظف المرشح بصفة عون متعاقد وذلك بقوله "أن يبلغ من العمر 18 سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف.

- **شرط الأهلية البدنية والعقلية**

المقصود بهذا الشرط أن يكون العون المتعاقد القدرة من الناحية الصحية على تحمل أعباء الوظيفة ويجب أن يكون خالي من كافة العيوب فلذلك يجب على من يريد أن يوظف تحت صفة العون المتعاقد أن تتوفر فيه الأهلية البدنية والعقلية وكذلك المؤهلات التي يقتضيها الالتحاق بمنصب الشغل المطلوب ، وهذا ما ورد في نص المادة 16 في الفقرة الثالثة من المرسوم الرئاسي 308/07.

- **شرط إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية**

يقصد بهذا الشرط أن يكون العون المتعاقد شأنه شأن الموظف العام من ناحية أن يكون في موقف واضح من ناحية أدائه واجب الخدمة الوطنية وان يثبت للإدارة ذلك بموجب شهادة بحيث لا يشترط في المرشح أن يكون قد أدى الخدمة بالفعل بل يكون في وضعية قانونية واضحة[4].

- **شرط التمتع بالحقوق المدنية والخلق الحسن**

جمع المشرع التمتع بالحقوق المدنية وحسن الخلق في شرط واحد ومقتضى ذلك انه لا يمكن أن يعين الشخص في إحدى الوظائف العامة ما لم يكن متمتعا بحقوقه المدنية متوفر في شأنه حسن السيرة ، وهذا يعني انه ألا يكون قد صدر في حقه أحكام جنائية تمس الشرف وهذا الشرط يثبت من خلال صحيفة السوابق القضائية، وهذا يعد شرط من الشروط التي نص عليها المشرع من

[1] ـ محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص51.
[2] ـ محمد انس قاسم جعفر ، مذكرات في الوظيفة العامة مرجع سابق ص58.
[3] ـ المادة 16 من المرسوم الرئاسي 07-308 ، المذكور سابقا.
[4] ـ عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1983 ص 71.

اجل التوظيف بصفة العون المتعاقد،كما لا يشترط في سوء الخلق أو السيرة أن يكون قد وجه إليه اتهام مشين أو صدرت ضده أحكام ماسة وإنما يكفي سوء السيرة آن تقوم ضده الشبهات وتلحق بسمعته الشوائب دون أن يصل الأمر لحد إدانته[1].

وعليه نلاحظ أن المشرع الجزائري اخضع كل من يريد أن يوظف تحت صفة العون المتعاقد إلى مجموعة من الشروط العامة التي لا يجوز الإنقاص منها إلى نفس الشروط التي اوجب توافرها في كل من يريد شغل منصب من مناصب الشغل في الوظائف العامة عن طريق النظام اللائحي الخاص بها أي من يريد اكتساب صفة الموظف العمومي.

إن من المعلوم أن الوظيفة العامة لها طبيعة تميزها عن غيرها من الخدمات في المشاريع ذات الطابع الخاص فالوظيفة العامة في مفهومها تعني رسالة وخدمة ،ولهذا فانه لا يمكن أن يفسح المجال أمام أيا كان أن يكون موظف متعاقد ما لم تتوفر فيه شروط ولكن في حالة تقدم الكثير من المرشحين فكيف يتم اختيار الموظفين من بينهم ؟ وعلى هذا الأساس تناولت في (المطلب الأول) كيفيات تنظيم التوظيف وأما في (المطلب الثاني) كيفية إستغلال المناصب المالية المخصصة للأعوان المتعاقدين.

المطلب الأول: كيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين

تطبيقا للمادة 20 من المرسوم الرئاسي 308/07 صدر قرار مؤرخ في 30 ربيع الأول عام 1429 الموافق لــ 07 أفريل سنة 2008 ، يحدد تشكيل الملف الإداري و كيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان.

الفرع الأول : تشكيل الملف الإداري

تنص المادة 17 من المرسوم الرئاسي 308/07 على أنه يجب على كل مترشح لمنصب شغل خاضع إلى نظام التعاقد أن يقدم ملفا إداريا **قبل توظيفه**.

حسب نص المادة 02 من القرار الصادر في 07 أفريل 2008 فإن الملف الإداري يتكون من الوثائق التالية:

- ✓ طلب خطي ،
- ✓ نسخة مصادق على مطابقتها لأصل الشهادة أو الإجازة او المستوى الدراسي و / أو التكويني ،
- ✓ نسخة مصادق على مطابقتها لأصل شهادة إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية ،
- ✓ شهادة عمل تثبت الخبرة المهنية المكتسبة في تخصص له صلة مع منصب العمل المراد شغله ، عند الإقتضاء ،
- ✓ مستخرج من صحيفة السوابق القضائية (الوثيقة رقم 03) سارية الصلاحية ،
- ✓ شهادة طبية تثبت تأهيل المترشح لشغل منصب العمل المقصود .

كما يجب على المترشحين **بعد التوظيف** ، إتمام ملفهم بالوثائق التالية :

- ✓ شهادة ميلاد ،
- ✓ شهادة عائلية عند الإقتضاء ،
- ✓ شهادة الجنسية الجزائرية ،
- ✓ ست (06) صور شمسية .

1 _ عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري ،مرجع سابق ،ص70،69

و تسجل ملفات الترشح حسب الترتيب التسلسلي للإستقبال في سجل خاص مؤشر عليه و مرقم مفتوح من طرف السلطة الإدارية المعنية[1].

الفرع الثاني : طرق التوظيف التعاقدي

كما رأينا سابقا في النظام اللائحي أنه قد تتوفر هذه المجموعة من الشروط في عدد كثير من المترشحين و لهذا فقد رأينا في هذا النظام عدة طرق لإختيار المرشح الأفضل بينهم و لكن في أسلوب التعاقد كيف يتم توظيف الأعوان المتعاقدين ؟

إن المادة 18 من المرسوم الرئاسي 308/07 نصت على أنه " يتم توظيف الأعوان المتعاقدين ، حسب الحالة عن طريق :

- الإنتقاء بناءا على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة،
- إختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة."

أولا : تعريف العقد المحدد المدة

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل بوجه عام سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة وكذلك المشرع الفرنسي لم يعرفه تاركا المجال للفقه و الذي عرفه بأنه " إتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الأخر و تحت إشرافه و مقابل عوض " ، و أما التعريف الذي إتفق عليه الباحثون و هو " إتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية .... تحت إشرافه و توجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين و محدد سلفا " فهذا التعريف ينطبق على عقد محدد المدة طالما أنه يأخذ بعين الإعتبار مدة العقد ، كما أن الفقه يوضح مفهوم هذا العقد من خلال تحديد حالاته و جردها إما على سبيل الحصر أو على سبيل المثال فهذا العقد يكون في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة ، و حيث يخضع هذا العقد إلى الشروط العامة في إبرام العقود و هي شرط الرضا و المحل و السبب و الأهلية بالإضافة إلى الشروط الخاصة و هي الكتابة و مدة العقد بحيث تحدد مدة هذا العقد من خلال المادة 2/08 من المرسوم الرئاسي 308/07 بأنه لا يجوز أن يتعدى العقد المحدد المدة سنة واحدة و يمكن أن يجدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر [2] .

ثانيا : تعريف العقد غير محدد المدة

نصت المادة 05 من المرسوم الرئاسي 308/07 على أن يعتبر عقد غير محدد المدة كل عقد موجه إلى شغل منصب دائم ، عندما تبرر طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة ، بحيث نفهم من هذا النص أن عقد الشغل غير محدد المدة هو الأصل في عقد الشغل و بمقارنته بعقد الشغل المحدد المدة نستخلص له عدة صور منها أنه لم يحدد بمدة و لم يرتبط بإنجاز مشروع معين و كما أنه ليس له طابع موسمي و أنه اشتغل فيه الشخص لأكثر من سنة.

ويتم اللجوء إلى التوظيف بموجب عقد محدد المدة في الحالات الإستثنائية الواردة في المادتين 20 و 21 من الأمر 03/06 بالإضافة إلى الحالات المنصوص عنها في المادة 04 من

---

[1] - المادة 03 من القرار مؤرخ في 30 ربيع الأول عام 1429 الموافق لــ 07 أفريل سنة 2008 ، يحدد تشكيل الملف الإداري و كيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان.

[2] - عماري عبد العزيز ، مذكرة ماستر تحت عنوان نظام التعاقد في الوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص 54.

المرسوم الرئاسي 308/07 السالف الذكر التي تجعل من العقد المبرم عقد محدد المدة وقد تطرقنا إلى هذه الحالات بالتفصيل أعلاه (نشاط الحفظ نشاط الصيانة ، نشاط الخدمات).

الفرع الثالث: مراحل التوظيف

أولا: مقرر فتح التوظيف و أماكن إجرائه

تسجل ملفات الترشح حسب الترتيب التسلسلي للإستقبال في سجل خاص مؤشر عليه و مرقم مفتوح من طرف السلطة الإدارية المعنية. ويتم توظيف الأعوان المتعاقدين عن طريق الإنتقاء بناءا على دراسة الملف أو إختبار مهني . يفتح التوظيف بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

و يجب أن يوضح مقرر فتح التوظيف التعاقدي على الخصوص ما يأتي :

- منصب أو مناصب العمل المراد شغلها،
- طبيعة التوظيف (إنتقاء بناءا على دراسة الملف أو إختبار مهني) ،
- عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المقصودة ،
- شروط التأهيل المطلوبة ،
- طبيعة ومدة عقد العمل ،
- عنوان و أجال و كذا تاريخ نهاية إرسال أو إيداع ملفات الترشح ،
- تاريخ و مكان إجراء الإختبار المهني ،
- مكان التعيين.

وهذا حسب ما نصت عليه المادة 06 من قرار 07 أفريل 2008.

يجب أن يتم إشهار مقرر فتح توظيف الأعوان المتعاقدين في شكل إعلان توظيف لمدة 20 يوما على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل و الوكالة المحلية للتشغيل المختصة و مقرات الإدارة المعنية و في كل مكان مناسب حسب نص المادة 07 من نفس القرار دون الإخلال بأحكام المادة 19 من المرسوم الرئاسي 308/07 أي أنه يمكن القيام بالتوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين إعتبارا لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل ، في غير هذه الحالة يخضع توظيف الأعوان المتعاقدين إلى الإعلان و يحدد تاريخ إنجاز عمليات التوظيف كما هي محددة بموجب أحكام القرار أعلاه بـ 45 يوما إبتداءا من تاريخ أول إعلان للتوظيف ، هذا و ماتؤكده المادة 17 من نفس القرار .

ثانيا : التوظيف بالإنتقاء أو الإختيار حسب الحالة

أ / ـ عقود محددة المدة

يتم توظيف الأعوان المتعاقدين عن طريق الإنتقاء بناءا على دراسة الملف من طرف ممثلين (02) مؤهلين عن السلطة الإدارية المختصة حسب المادة 18 من المرسوم الرئاسي 308/07 و المادة 08 من القرار.

- ✓ تدون أشغال هذه اللجنة في محضر إنتقاء المترشحين المقبولين نهائيا حسب درجة الإستحقاق و في حدود المناصب المالية المطلوب شغلها.
- ✓ يبلغ المحضر للمصدقة عليه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العامة حسب الحالة في أجال 08 أيام إبتداءا من تاريخ توقيعه مرفقا بإعلان التوظيف المؤشر عليه

و المؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل و الوكالة المحلية للتشغيل المختصة (المادة 09 من القرار)[1].

ب / ـ عقود غير محددة المدة:

يتم توظيف الأعوان المتعاقدين لفترة غير محددة المدة عن طريق الإختبار المهني و تتضمن الإختبارات المهنية حسب النصب المقصود الاختبارات الأتية:

01 – الإلتحاق بمنصب عامل مهني :

- **عامل مهني من المستوى الأول:**
- إختبار شفهي يتمثل في محادثة مع لجنة تهدف إلى تقييم مهارات المترشح لضمان تنفيذ المهام ذات الصلة مع المنصب المراد شغله. المدة : 30 دقيقة.

- **عامل مهني من المستوى الثاني و الثالث و الرابع :**
- إختبار تطبيقي في شكل إمتحان يهدف إلى تقييم درجة التحكم المهني للمترشح لضمان تنفيذ المهام ذات الصلة مع التخصص . المدة : ساعة واحدة.

02 – الإلتحاق بمنصب عون الخدمة :

- عون الخدمة من المستوى الأول و الثاني و الثالث:
- اختبار كتابي يتمثل في تحرير مقال يتعلق بموضوع عام . المدة : ساعتان.

03 – الإلتحاق بمنصب سائقي السيارات و رؤساء الحضائر :

- **سائق السيارة من المستوى الأول ، الثاني و الثالث:**
- اختبار تطبيقي في سياقة سيارة من الصنف المقصود و معرفة قواعد قانون المرور.
- **رئيس حظيرة:**
- اختبار كتابي يتمثل في تحرير موضوع عام. المدة: ساعتان،
- اختبار تطبيقي حول صيانة السيارة. المدة: ساعة واحدة.

04 – الإلتحاق بمنصب عون الوقاية و الحراس:

- **الحراس :**
- اختبار كتابي يتمثل في محادثة تهدف إلى تقييم كفاءات المترشح لضمان تنفيذ المهام ذات الصلة مع المنصب المراد شغله. المدة: 30 دقيقة.

---

[1] ـ أ/ قدود جميلة ، "نظام التعاقد" أحد متطلبات عصرنة الوظيفة العامة أم أحد أسباب فشل مسارات الإصلاح في القطاع ، مجلة العلوم القانونية والإدارية ، العدد 11 ، ص 156 و 157.

- **أعوان الوقاية من المستوى الأول و الثاني:**
- اختبار كتابي يتمثل في تحرير موضوع عام. المدة: 30 دقيقة.
- اختبار شفهي يتمثل في محادثة تهدف إلى تقييم معارف المترشح في ميدان الوقاية. المدة: 30 دقيقة [1].

ج / ـ أماكن إجراء التوظيف

يسند التوظيف إلى مراكز التكوين المهني و التمهين فيما يخص تنظيم الإختبارات المهنية االتوظيف في المناصب الآتية:
العمال المهنيون ، أعوان الخدمة ، رؤساء الحظائر ، أعوان الوقاية والحراس ، ويسند إلى ممتحني رخصة السياقة المعنيين من طرف مدير النقل للولاية المعنية بإجراء الإختبارات المهنية للتوظيف في مناصب سائقي السيارات حسب المادة 11 من القرار و المادة 09 من المرسوم الرئاسي 308/07.

تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في الإختبار المهني من طرف لجنة مجتمعة في هيئة لجنة مداولات مشكلة مما يأتي:

- ممثل السلطة الإدارية المختصة رئيسا.
- ممثل مركز الإمتحان.
- مصحح واحد للإختبارات معين من طرف رئيس مركز الإمتحان.

تدون أشغال اللجنة في محضر إعلان النتائج النهائية لاختبار المهني يبلغ المحضر قصد المصادقة عليه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العامة حسب الحالة في أجل 08 أيام ابتداءا من تاريخ توقيعه مرفقا بإعلان التوظيف المؤشر عليه و المؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل و الوكالة المحلية للتشغيل المختصة حسب المادة 15 من قرار 07 أبريل 2008، و على اللجان أن تضبط قائمة احتياطية حسب درجة الاستحقاق و هي اللجان المنصوص عليها في المادتين 08 و 14 من القرار لتعويض المترشحين المنتقين أو الناجحين الذين لم يلتحقوا بمناصبهم عند الإقتضاء حسب المادة 16 من القرار.

- يقتضي القانون على كل مترشح ناجح نهائيا و م يلتحق بمنصب عمله في أجل 15 يوما ابتداءا من تاريخ تبليغه كتابيا بنجاحه ، يفقد حق التوظيف و يتم تعويضه بالمترشح الموجود في القائمة الاحتياطية حسب الترتيب (المادة 19 من القرار) .
- يتم توقيع العقد و تبلغ نسخة من عقد العمل كما هي محددة في القانون حسب المادة 03 من المرسوم 308/07 في أجل 10 أيام ابتداءا من تاريخ التوقيع عليه إلى المصالح المختصة للوظيفة العامة (المادة 20 من القرار).
- يخضع المترشحون الناجحون أي المنتقون نهائيا ، بناء على دراسة الملف أو الناجحين في اختبار المهني إلى فترة تجريبية حسب القانون (المادة 21 من المرسوم الرئاسي 308/07 و المادة 21 من القرار).

[1] ـ المادة 12 من القرار مؤرخ في 30 ربيع الأول عام 1429 الموافق لـ 07 أفريل سنة 2008 ، يحدد تشكيل الملف الإداري و كيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان.

أما الأعوان المتعاقدون الذين وظفوا في مناصب حراس و أعوان الوقاية فإنهم يخضعون إلى تحقيق إداري بعد توظيفهم و يؤدي كل تحقيق سلبي إلى فسخ عقد العمل (المادة 28 من القرار) و يمكن أن يمتد هذا التحقيق إلى مناصب أخرى خاضعة لنظام التعاقد إذا ارتأت الإدارة المستخدمة ضرورة لذلك حسب المادة 22 من القرار[1].

المطلب الثاني: كيفيات إستغلال المناصب المالية المخصصة للأعوان المتعاقدين

يمكن أن يتم تحرير المناصب المالية المعنية نتيجة إنتهاء علاقة العمل ، للأسباب التالية:

- إنتهاء العقد،
- الإستقلالية،
- فسخ عقد العمل،
- الإحالة على التعاقد،
- الوفاة.

من جهة أخرى ، يمكن أن تحرر المناصب المالية مؤقتا خلال السنة المالية نتيجة توقف علاقة العمل لأحد الأسباب الآتية:

- وضع في حالة عطلة غير مدفوعة الأجر لعون متعاقد.
- وضع في حالة الخدمة الوطنية.
- وضع في حالة عطلة مرضية طويلة المدة.
- وضع في حالة أمومة.

الفرع الأول: حالة العقود غير محددة المدة

إن المناصب المالية المشغولة من قبل الأعوان الذين وظفوا عن طريق عقد غير محدد المدة في إطار أحكام المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لممارسة نشاطات حفظ أو الصيانة أو الخدمة و التي أصبحة شاغرة خلال السنة بسبب إنقطاع علاقة العمل (إنتهاء العقد، الإستقلالية، فسخ عقد العمل ، الإحالة على التقاعد، الوفاة)، يمكن إستغلالها من جديد ، في حدود تعداد مناصب الشغل ، كما هو محدد في القرار الوزاري المشترك المتخذ طبقا للمادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 سالف الذكر .

في هذه الحالة يتم توظيف الأعوان عن طريق عقد غير محدد المدة عن طريق إختبار مهني طبقا لأحكام القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان.

غير أنه ، ينبغي الإشارة إلى أنه فيما يخص المؤسسات و الإدارات العمومية التي لم يتم بعد تحديد تعداد مناصب الشغل الخاصة بها بقرار وزاري مشترك كما تنص عليه المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم07 - 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 سالف الذكر، هذه الأخيرة لا يمكنها إستغلال المناصب المالية الشاغرة ، نظرا لإنتهاء علاقة العمل إلا بموجب عقد محدد المدة لسنة واحدة.

[1] - أ/ قدود جميلة ، "نظام التعاقد" أحد متطلبات عصرنة الوظيفة العامة أم أحد أسباب فشل مسارات الإصلاح في القطاع ، مجلة العلوم القانونية والإدارية ، العدد 11 ، ص 157 و 158.

في هذه الحالة ، فإن توظيف الأعوان عن طريق عقد محدد المدة يتم عن طريق الإنتقاء بناءا على دراسة الملف ، طبقا لأحكام القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008 السالف الذكر.
بهذا الصدد، ينبغي على المؤسسات و الإدارات العمومية اتخاذ التدابير اللازمة قصد إعداد مشاريع القرارات الوزارية المشتركة المحددة لتعدادات مناصب الشغل للأعوان المتعاقدين من أجل المصادقة عليها في أقرب الآجال.
إن إعداد هذه القرارات من شأنه أن يسمح بتكريس عدم تحديد المدة لهذه العقود.

الفرع الثاني: حالة العقود المحددة المدة

يجب التمييز بين حالتين:

أولا: مناصب مالية مخصصة لمناصب شغل مرتبطة بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمة

يمكن إستغلال المناصب المالية المشغولة من قبل الأعوان الذين تم توظيفهم عن طريق عقد محدد المدة لممارسة نشاطات الحفظ، الصيانة أو الخدمة ، و التي أصبحت شاغرة خلال السنة، في حدود تعداد مناصب الشغل ، كما هو محدد بموجب القرار الوزاري المشترك المعد طبقا لأحكام المادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 سالف الذكر.

في هذه الحالة ، فإن توظيف الأعوان عن طريق عقود محددة المدة يجب أن يتم عن طريق الإنتقاء بناءا على دراسة الملف طبقا لأحكام القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008 سالف الذكر.

ثانيا: المناصب المالية المخصصة للتكفل بعمليات ذات طابع ظرفي

إن المناصب المالية المشغولة من طرف أعوان في إطار إنجاز عمليات ذات طابع ظرفي ، و التي أصبحت شاغرة بسبب إنتهاء علاقة العمل (إنتهاء العقد، الإستقلالية، فسخ العقد، التقاعد، الوفاة) يمكن إعادة إستغلالها من جديد لتوظيف أعوان عن طريق عقد محدد المدة في حدود آجال إنجاز العملية.

ثالثا : المناصب المالية الخصصة لتوظيف أعوان متعاقدين في إنتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين

بالنسبة للمناصب المالية المحررة خلال السنة من قبل أعوان متعاقدين الذين و ظفوا في رتب الموظفين في إنتظار تنظيم مسابقة توظيف أو في إطار إنشاء سلك جديد للموظفين لا يمكن إستغلالها من جديد، إلا بعد الموافقة المسبقة للمصالح المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

و بهذا الصدد، ينبغي على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بهذا الإجراء تنظيم مسابقات توظيف أثناء الفترة الموافقة لمدة العقد.

رابعا: المناصب المالية المخصصة لشغل شغور مؤقت لمنصب عمل مشغول من طرف موظف في إطار الإستخلاف

يمكن إستعمال المناصب المالية المشغولة من طرف موظفين و التي أصبحت شاغرة مؤقتا خلال السنة المالية، لتوظيف مستخلفين، حسب الكيفيات المحددة بموجب التعليمة الوزارية رقم 9 المؤرخة في 19 جويلية 2005 التي تحدد كيفيات توظيف المستخدمين المعلمين بصفة مستخلفين.

مهما يكن من أمر، فإن فترة الإستخلاف لا يجب أن تتعدى فترة السنة الدراسية المقررة، و بالتالي فإن تاريخ إنتهاء العقد يجب أن يكون إلى غاية 31 جويلية من السنة الدراسية المعتبرة.

ينبغي التذكير، أن الموظف المتوقف مؤقتا يدمج بقوة القانون في منصبه المالي الذي استغل مؤقتا في إطار الإستخلاف.

أخيرا، و في حالة ما إذا قطع المستخلف علاقة العمل قبل إنتهائها، يستدل مباشرة بمستخلف آخر للمدة المتبقية.

خامسا: مناصب مالية مخصصة لمناصب شغل مرتبطة بنشاطات الحفظ او الصيانة أو الخدمات شاغرة بسبب الإحالة على عطلة أمومة أو عطلة غير مدفوعة الأجر أو عطلة مرضية لمدة طويلة أو للخدمة الوطنية

إن المناصب المالية الموجهة لمناصب شغل مرتبطة بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات و المخصصة لتوظيف أعوان عن طريق عقد غير محدد المدة و التي أصبحت شاغرة بسبب تعليق عقد العمل مؤقتا، نتيجة عطلة أمومة ، حالة عطلة غير مدفوعة الأجر، أو مرض طويل المدة أو لأداء الخدمة الوطنية، طبقا للتنظيم الساري المفعول، يمكن إستعمالها عن طريق عقد محدد المدة قابل للتجديد، في حدود مدة غياب العون المعني.

و في هذه الحالة، فإن توظيف الأعوان المتعاقدين عن طريق الإنتقاء بدراسة الملف طبقا لأحكام القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008 سالف الذكر.

أخيرا، يجب التوضيح أن المؤسسات و الإدارات العمومية لا يمكنها إستغلال من جديد المناصب المالية موضوع الحال، خلال السنة المالية الجارية، إلا في حالة إرسال مشاريع القرارات الوزارية المشتركة التي تحدد التعداد حسب مناصب الشغل تطبيقا للمادة الثامنة من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 سالف الذكر، إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية.

الفرع الثالث: المناصب المالية المخصصة لمناصب شغل غير تلك المتعلقة بنشاط الحفظ أو الصيانة أو الخدمة:

إن المناصب المالية التي أصبحت شاغرة بسبب إنتهاء علاقة عمل الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في الأصل لأداء أعمال غير منصوص عليها في القرار الوزاري المؤرخ في 22 فيفري 1993 المحدد لشروط التوظيف و نظام التعويضات بالنسبة للأعوان المؤقتين في المؤسسات و الإدارات العمومية، تعتبر ملغاة ولا يمكن إستعمالها من جديد[1].

الفرع الرابع : الفترة التجريبية

لقد أفرد المشرع في إطار المنظومة القانونية الأخرى للعمل في قطاع الوظيفة العمومية المنصوص عليها في المادة 19 من ق و ع " تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ و الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية إلى نظام التعاقد " و لقد خصص لهذه الفئة من الموظفين المرسوم الرئاسي رقم 07-308. و تنص المادة 21 من هذا المرسوم إخضاع كل عون يوظف بموجب عقد إلى فترة تجريبية مدتها كالآتي:

[1] - التعليمة رقم 07-2009 الصدرة في 08 فيفري 2009 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .

- ✓ ستة (06) أشهر فيما يخص العقد الغير محدد المدة.
- ✓ شهران (02) فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة واحدة أو تفوقها.
- ✓ شهر (01) واحد فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته بين (06) أشهر و سنة (01) واحدة.

و يخضع العون المتعاقد خلال الفترة التجريبية لنفس الواجبات و يستفيد من نفس الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدون المثبتون، كما أن المشرع نص على تثبيت العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية مجدية و في حالة العكس يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض [1].

المبحث الثاني : راتب العون المتعاقد

يكتسي الراتب أهمية خاصة في القطاع العمومي و ذلك لسببين رئيسيين على الأقل:

- ➢ مكانة الصدارة التي تحتلها الدولة في عالم الشغل و إعادة توزيع الموارد الوطنية.
- ➢ حدة المنافسة التي تزداد يوما بعد يوم بينه و بين القطاع الخاص و التي فرضت تطورا ملحوظا في مفهوم المرتب حيث لم يعد مجرد وسيلة تتلاءم مع طبيعة المهمة المسندة للعون المتعاقد فحسب و لكن أيضا عنصرا حاسما في حياته المهنية و نمط تسييرها[2].

و هذا ما جعلنا نقسم هذا المبحث إلى مطلبين رئيسيين فخصصنا المطلب الأول لمكونات الأجر أما المطلب الثاني يحدد كيفية حساب راتب الأعوان المتعاقدين.

و تحضى ٱلأجور بّحماية خّاصة فّي مّختلف ٱلتشريعات، لّكونها تّعتبر مّن مّسائل ٱلنظامّ العامّ،حيث هّناك ثّلاث مّبادئ أّساسية لّحماية ٱلأجور وّالكتلة ٱلأجرية بّصفة عّامة وّهي:

أولا :امتياز الأجور عن بقية الديون:

وّنقصد بّه أّسبقية ٱلحقوق ٱلأجرية بّأشكالها عّن ٱلديون ٱلأخرى مّهما كّان نّوعها وّذلكّ كما تنص عليها المواد 142 من ٱلقانون 78-12 و المادة 89 من القانون 90-11 حيث تنص على : "تمنح ٱلأفضلية لّدفع ٱلأجور وّتسبيقاتها عّلى جّميع ٱلديون ٱلأخرى بّما فّيها دّيون ٱلخزينةّ والضمان ٱلاجتماعي مّهما كّانت طّبيعة عّلاقة ٱلعمل وّصحتها وّشكلها .

ثانيا : مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية

تعتبر الأجور حق مكتسب للعمال لا يجوز التصرف فيه من إلغاء و تحويل أو تقليص ، كما لا يمكن حجز هذه الإعتمادات المخصصة لذلك ، هذا كما نصت عليه المادة 34 و 69 من القانون 17/84 المتعلق بقوانين المالية و كما أنه لا يمكن الإعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم ، ولا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها ، كما قد يترتب إمكانية فرض غرامات مالية عن التأخير و الحجز.

ثالثا : مبدأ بطلان التنازل عن الأجر

- **<u>التدابير الإحتياطية لضمان الدفع السليم للأجور:</u>**

نظرا لأهمية الأجور و مكانتها فقد تم الإهتمام بها و حمايتها قانونيا و عمليا ، بالإضافة إلى ذلك هنال إجراءات و تدابير إحتياطية من أجل ضمان دفعه و تسلمه من طرف العامل من خلال :

---

[1] - المادة 21 و 22 من المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29-09-2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، (ج ر عدد 61) ، سنة 2007 .

[2] - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الطبعة 2012 ، ص 228.

- وجوب تسلم العامل لأجره بصفة شخصية سواء نقدا أو عن طريق حسابه الخاص لدى المؤسسات المالية و المصرفية.
- الدفع في الزمان و المكان العاديين ، أي في الأوقات العادية دون المساس بأيام الراحة و خاصة إذا ما كان الدفع بالسيولة ، كما يتم اختيار الأماكن المتعارف عليها.
- إلزامية تسليم قسيمة أو كشف الأجر، وهي وثيقة تقيد فيها كافة عناصر الأجر المختلفة و ذكر البيانات المتعلقة بها وقد تطرقت إليها المادة 148 من القانون 90-11 ورتبت جزاءات مالية على مخالفة الإحكام الخاصة بها.

ومما سبق فإن التشريع الجزائري عمل على إعطاء الطابع القانوني و التشريعي للأجر من أجل حماية الأطراف المختلفة و إضفاء الإستقرار في العلاقات التعاقدية و التنظيمية بين الأفراد[1].

المطلب الأول : مكونات الأجر

يتكون الأجر حسب التنظيم الجزائري من عنصرين هما الأجر الثابت و المتغير وهي العناصر التي حددتها المادة 04 من المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 2007/09/29 المحددة للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم[2].

الفرع الأول: الأجر الثابت

ويقصد بالثبات هنا مدى إستقرار عناصر الأجر ، أي أنه منتظم و دائم و يتكون من ثلاثة عناصر:

أولا: الأجر الأدنى المضمون

هو الحد الأدنى المطبق على كافة عمال القطاعات ، يحدد بمقتضى نصوص تنظمه السلطة العامة و تصدر القوانين و النظم لتطوره ، و ذلك بالنظر إلى عدة اعتبارات ، اقتصادية و اجتماعية كتطور مستوى المعيشة و الأسعار.

---

[1] - خليفة قويدر ، نظام الأجور ، مذكرة تخرج من المدرسة الوطنية للمناجمنت و إدارة الصحة ، ديسمبر 2010 ، ص 5 و 6.

[2]- لا تختلف هذه العناصر كثيرا عن مكونات الراتب في التشريع المقارن ، بحيث يتكون الراتب في النظام القانوني الفرنسي حسب المادة 20 من القانون رقم 83-634 المؤرخ في 1983/07/13 المتضمن حقوق و إلتزامات الموظفين العموميين.

جدول يتضمن تطور الحد الأدنى المضمون للأجر

التاريخ	الأجر الوطني الأدنى المضمون في الشهر	قيمة الساعة	المرجع القانوني	عدد الجريدة الرسمية	الصفحة
من 2004/01/01 إلى 2006/12/31	10.000 دج	57.70 دج	مرسوم رئاسي 467/03 المؤرخ في 2003/12/2	العدد 76	4
2007/01/01 إلى غاية 2009/12/16	12.000 دج	69.30 دج	مرسوم رئاسي 2006/395 المؤرخ في 2006/11/10	العدد 72	14
من 2009/12/16 إلى 2011/11/28	15.000 دج	86.54 دج	مرسوم رئاسي رقم 09-416 مؤرخ في 2009/12/16	العدد 75	
2011/11/29 إلى غاية يومنا هذا	18.000 دج	173.33 دج	مرسوم رئاسي رقم 11-407 مؤرخ في 2011/11/29	العدد 66	4

ثانيا:الأجر الأساسي

إن تحديد الأجر لكل منصب يعتمد أساسا على تحديد و تصنيف مناصب العمل و ترتيبها ضمن جدول للأجور حيث يمنح لكل منصب نقطته الاستدلالية و التي تحدد على أساسها القيمة النقدية التي يحصل عليه صاحب المنصب.

و هو ما تضمنته المادة 81 من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه يقصد من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي: "الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة".

و انطلاقا من المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم : 304/07 المؤرخ في 2007/09/29 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم (للموظف بعد أداء الخدمة، الحق في راتب يشمل على ما يأتي :

- ✓ الراتب الرئيسي.
- ✓ العلاوات و التعويضات.

01- الراتب الرئيسي:

يمكننا القول أن الراتب الرئيسي ينتج على حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق لدرجة المشغولة في قيمة النقطة الاستدلالية[1].

أما الراتب الأساسي أو الأجر الأساسي فإنه يمثل مقابل الواجبات القانونية الأساسية للموظف ، و الذي يوافق الرقم الإستدلالي الأدنى للصنف ، و يساوي حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى في قيمة النقطة الاستدلالية[2].

و إستنادا إلى أحكام المادة 123 من الأمر 06-03 التي جعلت قيمة النقطة الاستدلالية و المعايير التي تضبط تطورها تحدد بمقتضى مرسوم ، فقد حددت قيمتها المادة 08 من المرسوم الرئاسي 07-304 بقيمة خمسة و أربعين دينارا (45 دج).

02- العلاوات و التعويضات:

رغم الأثر الإيجابي الذي تحققه فكرة المكافات و الحوافز بما لها من دور في تشجيع الموظف على إتقان وظيفته و القيام بها على أكمل وجه ، إلا أن جانبا من الفقه يعارضها ، بسبب تأثيرها على المفهوم التقليدي للمقابل في مجال الوظائف العامة ، إذ أن حصول الموظف على مقابل خاص نظير قيامه بالمهام الصعبة يتنافى و أخلاقيات الوظيفة التي كانت تجعل الموظف يرى شرفه في القيام بكافة الواجبات المفروضة عليه مهما بلغت من الصعوبة و العسر، نظير مايتقاضاه من مقابل محدود و متواضع ، فهي تولد لدى الموظف الشعور بأن الإلتزام بالعمل لا يبدأ إلا لقاء إضافي[3].

ثالثا:التعويضات الثابتة أو المرتبطة بمنصب العمل

هناك العديد من التعويضات ذات الصلة لمنصب العمل تمليها مجموعة من الشروط و الظروف المحيطة ، ووفقنا للنصوص التشريعية و التنظيمية المعمول بها ، حيث تنص المادة 81 من القانون 90-11 في فقرته الثانية على "أن التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل ساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة ، لا سيما العمل التناوبي و العمل المضر و الإلزامي ، بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة".

كما حددتها المادة 07 من المرسوم 304/07 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم "تكافئ التعويضات التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات و كذا مكان ممارسة العمل و الظروف الخاصة به." و تكافئ العلاوة المردودية و الأداء.

أنواع التعويضات التي يتلقاه العون المتعاقد

01- تعويض الضرر أو المخاطر

إن بعض الظروف المحيطة بالعمل تؤثر على العامل ، إلا أن التشريع الجزائري تناول هذا العنصر من خلال جملة القوانين مثل المرسوم 81-58 و المرسوم 88-2019 من خلال تحديد جملة المخاطر و الأضرار الناجمة ، حيث أن كثيرا من الأجهزة المكلفة بالدراسة و التصنيف

---

[1]- المادة 122 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و كذا المادة 05 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

[2]- المادة 121 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3]- د. عبد الحميد كمال حشيش ، المرجع السابق ، ص 102.

بالإحاطة بكل الجوانب و العوامل و العناصر (النفسية ، المادية) فتأتي الدراسة ناقصة و غير شاملة ، و يظهر هذا في الميدان ، من خلال بعض أعمال المشقة و الضرر.

وهو ما أكدته المادة 04 من المرسوم التنفيذي 10-136 المؤرخ في 13 ماي سنة 2010 و الذي يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين إذ أن تعويض الضرر يصرف شهريا للأعوان.

كما يصرف تعويض الخطر و الإلزام شهريا للأعوان المتعاقدين الذين يشغلون منصب عون الوقاية من المستوى الأول و عون الوقاية من المستوى الثاني بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول و هذا طبقا للمادة 06 من المرسوم التنفيذي 10-136 الذكور أعلاه.

02- تعويض المنطقة

و هو عادة ما يمنح للعامل الذي يمارس عمله أو نشاطه في منطقة جغرافية نائية أو تحظى بالأولوية و في التنظيم الجزائري ، نجد من بين النصوص التي تحدثت عن هذا التعويض ، المادة 163 من القانون 82-183 المؤرخ في 1982/05/15 يتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة[1] حيث تنص على " مبلغ تعويض المنطقة يحدد تبعا للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق و قطاعات النشاط و الوحدات الإقتصادية و مشاريع التنمية و المؤهلات المهنية ، و مناصب العمل المعزولة و مواقعها و تحدد هذه المعاملات على النحو التالي:

- المنطقة الجغرافية،
- قطاع النشاط،
- الوحدات الاقتصادية و الإدارية ن و مشاريع التنمية،
- طبيعة و مكان منصب العمل،
- عدد العمال،
- العزلة العائلية.

و يقسم النص التنظيمي المتعلق بتحديد كيفيات منح هذا التعويض ، على الشكل الأتي:

أ / المنطقة الجغرافية

صنفت إلى ثلاثة مجموعات رئيسية ، كما قسمت كل المجموعات إلى ثلاثة مناطق فرعية قيمة تترجم فيما بعد إلى نقاط أو معاملات تتراوح من 50 نقطة إلى 100 نقطة و هذا حسب أهمية هذه المنطقة.

ب / قطاع النشاط

و لقد صنف قطاعات النشاط إلى درجتين ترجمت إلى معاملات و هذا حسب أهميتها و الأولوية التي تحضى بها في مخططات التنمية ، حيث منحت الأولى 100 نقطة بينما الثانية منحت 50 نقطة .

---

[1] - تجدر الإشارة أن أصل الإعتراف بمنحة المنطقة يعود إلى التشريع الفرنسي الذي أقرها بموجب المرسوم المؤرخ في 1919/12/11 ، بغرض تحقيق و تجسيد المساواة في المرتبات ، بسبب إختلاف ظروف الحياة بين مختلف المناطق ، خاصة ما يتعلق بإختلاف الأسعار ، مما يؤدي إلى تباين في القدرة الشرائية بين الموظفين ، ثم تنوعت طرق منحها منذ ذلك التاريخ ، وتميزت بسعي المشرع إلى تقليص عدد المناطق إلى حدها الأدنى،أنظر

- robert duvillier , rémunérations et avantages sociaux dans la fonction publique , berger-levrault , paris , France , 1975 , p 143 et suites.

أما المشرع الجزائري فقد تبنى تعويض المنطقة منذ 1965 ، كان ذلك بموجب المرسوم 65-83 المؤرخ في 1975/03/23 يتضمن منح تعويض الشمس خاص بالموظفين المدنيين الذين يتقاضون رواتبهم من ميزانية الدولة و المعينين في منطقتي الواحات و الساورة ، ج ر رقم 27 المؤرخة في 1965/03/20 ص 311.

ج / الوحدات الإقتصادية و الإدارية و مشاريع التنمية :

وكان مقياس التصنيف هو الأهمية و الأولوية في برنامج التنمية ، ولقد أعطيت معماملات ما بين 100 و 200 نقطة .

د / طبيعة و مكان منصب العمل

و يأخذ هنا بعين الإعتبار طبيعة العمل ، عادي أو بالنظر من جهة أخرى إلى مكان العمل ، في وحدة كان أو في ورشة ، قارة أو متنقلة ، يوجد في دائرة أو بلدية أو مكان أخر و لقد ترجمت هذه المعطيات إلى معاملات تتراوح ما بين 10-100 نقطة تصاعدية.

هـ / عدد العمال

و يقصد هنا بعدد العمال الموجودين في موقع العمل ، حيث تختلف المعاملات على حسب عدد العمال فإن كان العامل وحيدا يمنح 50 نقطة و إذا كان عدد العمال من 02 – 04 يعطى 40 نقطة و هكذا حتى غاية 20 عامل فلا يؤخذ بهذا المقياس[1].

03- تعويض الخبرة المهنية

إن الأقدمية المهنية للأعوان المتعاقدين و المؤقتين الذين يمارسون بالتوقيت الكامل المعتمدة وفقا للتنظيم الساري المفعول بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007, يتم تثمينها طبقا للمرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 و المذكور أعلاه. وفي هذه الحالة, يحسب تعويض الخبرة المهنية (IEP) بعد إعادة التصنيف على أساس الرقم الاستدلالي الموافق للتصنيف الجديد لمنصب الشغل.

مثال1: حالة العمل المهني من الصنف الثاني المصنف من الصنف 8 ، القسم 1 ،الذي يثبت خمس (5) سنوات من الخبرة المهنية على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 ، أعيد تصنيفه في الصنف 3 الرقم الاستدلالي 240 ضمن الشبكة الاستدلالية المنصوص عليها موجب المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 و المذكور أعلاه.

يتم حساب تعويض خبرته المهنية كما يأتي :

- نسبة تعويض الخبرة المهنية بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 تساوي:
5سنوات x 1.40%=7%

يحتسب تعويض الخبرة المهنية كما يأتي:

-الراتب الأساسي : 240 X45 دج =10.800دج

- تعويض الخبرة المهنية :10.800دج X7%=756دج

وجهة أخرى، تجدر الإشارة إلى أن العون المتعاقد الذي بلغ تعويض خبرته المهنية الحد الأقصى بنسبة **50%** من الراتب الأساسي 31 ديسمبر سنة 2007، الذي يثبت رصيد أقدمية كاف, يستفيد من تثمين تعويض الخبرة المهنية بنسبة **1.40%** عن كل سنة ، و ذلك في حدود **10%** من الراتب الأساسي .

[1] - خليفة قويدر ، نظام الأجور ، مرجع سابق ، ص 06 إلى 10.

يسري مفعول تثمين تعويض الخبرة المهنية ابتداء من أول يناير سنة 2008, ولا ينبغي أن يفوق **60%** من الراتب الأساسي.

مثال2: حالة العامل المهني من الصنف الثاني المصنف في الصنف 8،القسم 1،الذي يستفيد بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007، من تعويض الخبرة المهنية بنسبة **50%** من الراتب الأساسي و بحوزته رصيد أقدمية قدره سنة و ثلاثة أشهر.

يتم حساب نسبة تعويض الخبرة المهنية كما يأتي:

-04 %51.40=%1.40+%50

يساوي تعويض الخبرة المهنية الذي يمنح للعون ابتداء من أول يناير سنة 2008 ما يأتي :

-05 10.800 دج x 51.40 % =5551.20 دج

و يحتفظ العون برصيد أقدمية قدره ثلاثة (3) أشهر[1].

-04 علاوة المردودية

طبق للمادة 03 من المرسوم التنفيذي 10-136 المؤرخ في 13 ماي سنة 2010 و الذي يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين فإن علاوة المردودية تحتسب وفق نسبة متغيرة من 0 إلى 30% من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول و تصرف كل ثلاثة (03) أشهر للأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب عامل مهني و عون خدمة و سائق سيارة و رئيس حظيرة و حارس و عون وقاية. كما أن صرف علاوة المردودية تخضع للتنقيط وفق كيفيات تحدد بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

-05 التعويض الجزافي عن الخدمة

و يصرف التعويض الجزافي عن الخدمة شهريا للأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب أعوان الخدمة و سائقي السيارات و رؤساء الحظائر و الحراس بنسبة 25 % من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول طبقا لنص المادة 05 من من المرسوم التنفيذي 10-136 المؤرخ في 13 ماي سنة 2010 و الذي يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين.

الفرع الثاني : الأجر المتغير

كما سبق الذكر أن هناك عناصر ثابتة ، و من جهة أخرى توجد كذلك عناصر تعرف بالأجر المتغير ، و يقصد هنا بالتغيير ، من الجانب الكمي أي عدم ثبوت قيمتها المالية و أيضا من حيث الديمومة و الإستقرار ، وهذا لكونها تخضع لعدة عوامل و اعتبارات و شروط لا تتوفر بصفة دائمة و منتظمة ، لكن متى وجدت هذه العناصر ، اعتبرت قانونية و تحضى بالحماية التي تحضى بالحماية التي تحضى بها العناصر الأخرى (الثابتة) ، و ينقسم الأجر المتغير إلى:

[1] - أنظر التعليمة رقم 10مؤرخة في 14 جانفي سنة 2008 تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الأعوان المتعاقدين ودفع رواتبهم.

أولا – التعويضات

و ترتبط هذه الأخيرة بعدة معطيات و شروط تتحكم في وجودها أو عدمها ، و تمنح للعامل مقابل قيامه بعمل إضافي أو ظروف غير عادية أو لحقه ضرر مادي أو معنوي من جراء العمل، أو مقابل المصاريف التي أنفقها خلال مهامه في العمل و إلى غير ذلك من العناصر التي سيأتي ذكرها.

01- تعويض العمل الإضافي

تحدد القوانين أو التنظيمات أو الإتفاقيات الجماعية المدة القانونية للعمل ، وعليه يصبح كل عمل زائد عن المدة المقررة ، عمل يوجب تعويض منح للعامل و حتى إذا كان العمل غير دائم أو متقطع و قد نظم المشرع الجزائري تعويض العمل الإضافي في المرحلة السابقة بمقتضى المرسوم 81-57 المؤرخ في 28 مارس 1981 ، حيث أقر شكل التعويض في صورة ساعات إضافية كل شهر لا تتجاوز 22 ساعة نصت عليها المادة 02 منه ، أو في شكل تعويض جزافي في حدود 20 % من الأجر الأساسي (المادة 03).

و لقد أحال قانون 11/90 موضوع تحديد تعويض العمل الإضافي إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل بمقتضى المادة 4/120 ، كما يسمح أن يمنح العامل تعويض عيني ، أي كأن يعطى وقت راحة مساوي للوقت الذي قضاه في العمل الإضافي ، بدل من التعويض المادي (المال).

02- تعويض العمل التابع أو التناوبي

الأصل أن يمارس عمله في الوقت العادي للعمل إلا أن هنالك كثير من المؤسسات و لأسباب مختلفة ، تقنية مثل المؤسسات الصحية ، تعتمد العمل التناوبي ، قد تكون 8 ساعة * 2 أو 3 ، فبالتالي يقسم اليوم إلي فوجين أو ثلاثة أفواج.

لقد أقر القانون منح تعويض للعمال بنص المادة 30 من قانون 11/90 " يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا إقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة ، يخول العمل التناوبي ، الحق في التعويض ".

03- تعويض العمل الليلي

و هو التعويض الناتج عن القيام بالعمل في غير الأوقات العادية للعمل ، ذلك أن العمل ليلا له ظروفه و متطلباته التي تختلف عن متطلبات و ظروف العمل نهارا ، و نظرا لعدم وجود تنظيم خاص بكيفيات حساب و تقدير هذا التعويض ، وعليه فإن تقدير هذا التعويض يتم بمقتضى اتفاق بين صاحب العمل و العامل ضمن عقد العمل أو ضمن الإتفاقيات الجماعية ، أو باللجوء إلى النسب المعمول بها في حالة العمل التناوبي سواء كان اللجوء إلى العمل الليلي عارضا ، أو بصورة دائمة ، حيث يمكن للطرفين الإتفاق على نسبة من النسب المحددة إما في النصوص التنظيمية المذكورة سابقا ، أو بمقتضى إتفاقيات أخرى.

04- تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل

كثيرا ما تفرض الضرورة على بعض العمال القيام ببعض المهام و الأعمال بعيدا عن المقر المعتاد لعملهم ، الأمر الذي يجبر على إنفاق أموال و تكاليف تعود أعباؤها على صاحب العمل الذي تلزمه القوانين العمالية بتعويضها بصفة كاملة ، سابقة أو لاحقة من ذلك نص المادة 140 من القانون الأساسي العام للعامل ، و المادة 83 من قانون علاقات العمل 11/90 التي تنص على أنه " تسدد المصاريف حسب التبعات الخاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورية إستعمال السيارة الشخصية لأداء الخدمة و تبعات مماثلة) إلى جانب مجموعة

مراسيم تنظيمية تحدد كيفيات حساب هذا النوع من المصاريف ، و ما تضمنته الإتفاقيات الجماعية من أحكام بهذا الشأن .

ثانيا : الإقتطاعات الشهرية

يستقطع من أجر العامل جزء من دخله النقدي ، كقسط التأمينات الإجتماعية و كذلك الإقتطاعات نتيجة الغياب و غيرها.

1- اقتطاعات ضريبة الدخل الإجمالي

تحدد المؤسسة نيابة عن العامل مبلغ الضريبة و هذا إستنادا للنسب المحددة في قوانين الضرائب و القوانين المعدلة و المتممة في قانون المالية السنوية ، و تحسب وفق العلاقة التالية:

الأجر الخاضع لضريبة = الاجرالإجمالي - اقتطاع الضمان الاجتماعي - منحة المنطقة

2- إقتطاع المشاركة في صندوق الضمان الإجتماعي و التقاعد

و تقتطع المبالغ مباشرة من أجرة المنصب ، لتسدد إلى الهيئات الإجتماعية ، و لقد حددها القانون 04/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 المحدد لنسبة الإشتراكات في مجال الضمان الإجتماعي و ذلك بنسبة 34.5% و حدد المرسوم التنفيذي 121/99 الصادر في جويلية 1999 بخصوص تنفيذه ، وحددت بنسبة 09 % من حصة العامل. و تحسب وفق العلاقة التالية:

إقتطاع الضمان الإجتماعي = أجرة المنصب x 9 %

3- إقتطاع التعاضدية

هو عمل جماعي في التعاون بين المنخرطين و ذويهم ، وقد نص عيلها الأمر 20/96 المؤرخ في 06 يوليو 1996 يعدل و يتمم القانون 33/90 المؤرخ في 1995/12/25 المتعلق بالتعاضديات الإجتماعية ، وقد حدد نسبة الإشتراكات في المادة 12 بـ **1.5%** كحد أقصى من أساس إشتراك الضمان الإجتماعي .

و يكون الإنخراط في التعاضدية طوعيا ، و ذلك بطلب خطي من المؤسسة المستخدمة ، ويتلقى المتعاضد زيادة على المنح المعطاة قبل ذلك من طرف الضمان الإجتماعي تكملة من طرف التعاضدية تقدر بـ 20 **%**

ثالثا: المنح الخاصة ببعض المناسبات

عبارة عن مبالغ نقدية تقدم للعمال في بعض المناسبات كالأعياد و الأفراح أو حدوث وفاة ...إلخ و ما يلاحظ على هذه المنح و المكافأة أنه عارضة ، و غير دائمة و لا تمثل حقا ثابتا للعامل ، و لا يمكنه المطالبة بها ، فهي مجرد عمل تبرعي و لو تكرر من طرف رب العمل[1].

الفرع الثالث: حالات تغير قيمة الراتب

يتأثر الراتب بجملة من الظروف و الوضعيات التي تعتري المسار المهني للعون المتعاقد، فتتغير قيمته زيادة أو نقصانا بحسب الحالة:

أولا: حالات الزيادة في الراتب

يمكن أن تزيد قيمة مرتب العون المتعاقد في حالات الترقية التي تعرف بالخبرة المهنية (1.40) ، أو في رفع قيمة النقطة الإستدلالية.

[1] - خليفة قويدر ، نظام الأجور ، نفس المرجع ، ص 11 – 13 .

ثانيا: حالات نقص قيمة الراتب

يمكن أن تتأثر قيمة مرتب العون المتعاقد ببعض الظروف التي تفقدها نسبة جزئية أو كلية منه ، سواء كان ذلك لفترة مؤقتة أو بصورة دائمة مثال ذلك إستفادة العون المتعاقد من عطلة غير مدفوعة الأجر أو بسبب عطلة مرضية ، التغيب غير المبرر عن العمل أو عدم القيام الفعلي بالعمل ، التوقف عن العمل بسبب ممارسة حق الإضراب[1].

المطلب الثاني : كيفية حساب راتب الأعوان المتعاقدين

يتشكل راتب الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد من العناصر الآتية:

- الراتب الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي الموافق لتصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 و المذكور أعلاه،
- تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة **1.40%** من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في المؤسسات و الإدارات العمومية و**0.70%** عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاط الأخرى , في حدود أقصاها **60%** من الراتب الأساسي،
- عند الإقتضاء كل علاوة أو تعويض محدد عن طريق التنظيم،
- المنح ذات الطابع العائلي.

الفرع الأول: راتب الأعوان المتعاقدين الذين يمارسون نشاطهم بالتوقيت الكامل

يمارس الأعوان المتعاقدون الذين وظفوا بالتوقيت الكامل نشاطهم لمدة ثماني ساعات في اليوم أي 40 ساعة في الأسبوع. ويستفيدون من راتب يوافق شهرا من العمل , أي 173.33 ساعة في الشهر.

أولا: راتب الأعوان المتعاقدين الذين يؤدون المدة القانونية للعمل الموجودين في حالة نشاط عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007

يستفيد الأعوان المتعاقدون الذين يؤدون المدة القانونية للعمل و الموجودون في حالة نشاط عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 من عناصر الراتب الآتية :

- ✓ الراتب الأساسي المطابق لصنف إعادة تصنيف منصب الشغل المعني ,
- ✓ تعويض الخبرة المهنية , كما هو محدد في النقطة 4.4 أعلاه.
- ✓ كل علاوة أو تعويض كان يمنح عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007, باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة, كما هو محدد في المادة 74 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 و المذكور أعلاه. ويستمر حساب هذه العلاوات و التعويضات طبقا للتنظيم الساري المفعول عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007

[1]- حميد شاوش ، الحقوق المالية للموظف العام في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 191 – 193.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2004/10/05 المتعلق بالإقتطاعات الخاصة من أيام الإضراب.

مثال: حالة عامل مهني من الصنف الثالث متعاقد في وضعية نشاط عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007، يمارس عمله بالتوقيت الكامل ويثبت 25 سنة من الأقدمية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، أعيد تصنيفه في منصب شغل عامل مهني من المستوى الأول.

عناصر الراتب عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007

- التصنيف: الصنف **4** ، القسم **3** ،
- الراتب الأساسي : **4927,62 دج**
- تعويض الخبرة المهنية :

النسبة =25 سنة x 1.40% =35%

مبلغ تعويض الخبرة المهنية = 4927.62دج x 35% = 1724.66دج

الراتب الرئيسي :

4927.62 + 1724.66دج = 6.652.28 دج

التعويضي التكميلي عن الدخل: **3720 دج**

علاوة المردودية بنسبة **25%** من الراتب الرئيسي ، إذا تحصل العون على علامة 20/20

6.652.28دج x 25% = 1.663.07 دج

تعويض الضرر : **176 دج**

يكون الراتب الإجمالي الخام عند تاريخ 31 ديسمبر 2007 ، كما يأتي :

6652.28دج + 3720 دج + 1663.07دج + 176 = 12211.35 دج

عناصر الراتب عند تاريخ أول يناير سنة 2008 :

- التصنيف : الصنف 1، الرقم الاستدلالي200:

- الراتب الأساسي **200 x 45 = 9.000 دج**

- تعويض الخبرة المهنية : **9.000 x 35% = 3150دج**

- **الراتب :9000 + 3150 = 12150 دج**

- **علاوة المردودية** ، أي **25%** من الراتب الرئيسي (جدول الرواتب لسنة 2001) إذا تحصل العون على علامة 20/20.

6.652.28 دج x 25% = 1.663.07 دج

- تعويض الضرر: 176دج

يجدر التذكير بأن علاوة المردودية و تعويض الضرر يحسبان طبقا للتنظيم الساري المفعول بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007.

ويكون الراتب الإجمالي الخام الجديد للعون إذن ، كما يأتي :

12.150دج + 1.663.07دج + 176دج = 13.989.07 دج

ثانيا: راتب الأعوان المتعاقدين الذين يؤدون المدة القانونية للعمل الذين تم توظيفهم إبتداء من أول يناير سنة 2008

في انتظار تطبيق أحكام المادة 24 (الحالة الأخيرة) من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 السالف الذكر, يستفيد الأعوان المتعاقدون الموظفون ابتداء من أول يناير سنة 2008, لممارسة عملهم بالتوقيت الكامل,بالإضافة إلى الراتب, من كامل أو جزء من النظام التعويضي الممنوح للموظفين الذين يمارسون نفس النشاطات.

تحدد قائمة العلاوات و التعويضات التي قد تمنح للأعوان المعنيين وكذا كيفيات حسابها , بموجب قرار مشترك أو مقرر مشترك بين وزير المالية و السلطة المعنية و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

و مهما يكن من أمر , و ما لم تصدر أحكام تنظيمية مخالفة , فإن الأعوان المتعاقدون الذين تم توظيفهم ابتداء من أول سنة 2008 , لممارسة عملهم بالتوقيت الكامل , يستفيدون من علاوة المردودية المحددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-194 المؤرخ في 23 يونيو سنة 1990 , المعدل و المتمم, الذي يحدد علاوة المردودية الممنوحة للعمال التابعين لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية , بنسبة 25% من الراتب الرئيسي (الراتب الأساسي + تعويض الخبرة المهنية) . إن الراتب الأساسي الذي ينبغي أخذه بعين الاعتبار هو الراتب الممنوح للأعوان المتعاقدين الموظفين قبل أول يناير سنة 2008 الذين يمارسون نفس النشاطات. و من المعلوم بأن علاوة المردودية تحول دون منح أي علاوة أو تعويض من نفس الطبيعة .

و فيما يخص الأعوان المتعاقدون الذين تم توظيفهم في مناصب شغل تتعلق بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات الذين يمارسون نشاطهم بالتوقيت الكامل , فإن الراتب الأساسي الذي ينبغي أخذه بعين الإعتبار لحساب علاوة المردودية هو الراتب المحدد في جدول المطابقة الآتي بيانه:

التصنيف الجديد	التصنيف المرجعي	الراتب الأساسي المرجعي
1	3/4	4927.62دج
2	3/5	5233.07دج
3	3/6	5585.76دج
4	3/7	5957.02دج
5	3/8	6383.97دج
6	3/9	6848.04دج
7	4/10	7367.81دج

و من جهة أخرى , ينبغي التوضيح بأن تعويض الخبرة المهنية الذي يضاف إلى الراتب الأساسي قصد تحديد الراتب الرئيسي ينبغي حسابه بالاستناد إلى الراتب الأساسي كما هو مبين في جدول المطابقة أعلاه.

الفرع الثاني : راتب الأعوان المتعاقدين الذين يمارسون نشاطهم بالتوقيت الجزئي

لقد حددت المادة 6 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 و المذكور أعلاه, حجم العمل اليومي للأعوان المتعاقدين الذين يمارسون بالتوقيت الجزئي بخمس (5) ساعات. و من ثم, فإن الأعوان المعنيين الذين يعملون مدة شهر كامل يستفيدون من راتب شهري يتناسب و عدد ساعات العمل المؤداة في الشهر , و عددها 108.33 ساعة / شهر , أي:

5 ساعات x 5 أيام x 52 أسبوعا = 108.33 ساعة في الشهر

12

يشتمل راتب الأعوان المتعاقدين الذين يمارسون بالتوقيت الجزئي، مهما يكن التاريخ الذي وظفوا فيه على العناصر الآتية:

- الراتب الأساسي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل،

- تعويض الخبرة المهنية الذي يحسب كما هو محدد في الحالة 4-4 أعلاه.

- **حساب الراتب الشهري لعون متعاقد يمارس بالتوقيت الجزئي :**

مثال: حالة العامل المهني من المستوى الأول , الذي يحوز أقدمية 25 سنة في قطاع الإدارة العمومية و عمل مدة شهر كامل .

- التصنيف : الصنف **1,** الرقم الإستدلالي **200,**

- الراتب الأساسي : **200 x 45 = 3150 دج**

- الراتب :(**9000 دج + 3150 دج) x 108.33 = 7.593.66**

173.33

الفرع الثالث : الفارق في الدخل و الزيادة في تعويض الخبرة المهنية

قد تظهر بعض مناصب الشغل التي استفادت من تصنيف أعلى في الأصل ، بالنظر إلى مستوى التأهيل المطلوب ، فوارق سلبية ، تبعا لإعادة تصنيفها ضمن النظام الجديد للرواتب.

و عملا بمبدأ الحفاظ على الحقوق المكتسبة , كما هو مقرر في المادة 75 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 و المذكور أعلاه ، فإنه يتم التكفل بأي فارق سلبي في الراتب ينتج عن إعادة تصنيف أي منصب شغل في الشبكة الاستدلالية الجديدة الموافقة ضمن الراتب الجديد ، من خلال منح فارق في الدخل .

أولا : الفارق في الدخل

إذا كان الراتب الرئيسي المتقاضى عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 يضاف إليه التعويض التكميلي عن الدخل و تعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة ، أعلى من الراتب الشهري الخام الناتج عن إعادة التصنيف ضمن الشبكة الاستدلالية الموافقة , فإن للعون المعني يمنح فارقا في الدخلة يساوي مبلغه الفرق بين الراتب و المرتب الجديد.

و يضاف المبلغ الخام للفارق في الدخل المتحصل عليه إلى عناصر الراتب الأخرى.

و تجدر الإشارة إلى أن حساب الفارق في الدخل يتم حسابه بعد تثمين تعويض الخبرة المهنية عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 .

و من جهة أخرى ، تجدر الإشارة إلى الفارق في الأجر الوطني الأدنى المضمون (الشهري أو الساعي) يستمر حسابه طبقا لأحكام المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 27 ديسمبر سنة 2006و المتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG) . كما إن الراتب الذي يؤخذ بعين الاعتبار للمقارنة مع الأجر الوطني الأدنى المضمون يجب أن يحتسب طبقا لأحكام هذه التعليمة.

ثانيا : الزيادة في تعويض الخبرة المهنية

إن العون المتعاقد الذي يكون راتبه يساوي الراتب الذي كان يتقاضاه عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 أو يقل عنه ، كما هو محدد في الحالة 1.3.8 أعلاه ، يستفيد من زيادة في تعويض الخبرة المهنية بنسبة 10% من الراتب الأساسي .

و تمنح هذه الزيادة أيضا للأعوان المتعاقدين المتواجدين في حالة نشاط عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 الذين يساوي راتبهم الناتج عن النظام الجديد الأجر الوطني الأدنى المضمون (12.000 دج).

و ينبغي التوضيح من جهة أخرى , بأنه طبقا للمادة 75 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 و المذكور أعلاه , يستمر العون المتعاقد المعني في تقاضي الفارق في الدخل و الزيادة في تعويض الخبرة المهنية , بمبالغ ثابتة إلى غاية التوقف عن النشاط .

لا يمكن تعديل مبالغ الفارق في الدخل و الزيادة في تعويض الخبرة المهنية , سواء بسبب الزيادة في قيمة النقطة الاستدلالية.

- **حساب راتب عون متعاقد في حالة فارق سلبي :**

مثال: حالة سائق سيارة من الصنف الثاني يثبت عشر (10) سنوات من الأقدمية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، تحصل على علامة 20/20 ، الذي أعيد تصنيفه في منصب شغل سائق سيارة من المستوى الأول الصنف 2 ، الرقم الاستدلالي 219

عناصر الراتب عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار لحساب الفارق في الدخل .

- التصنيف : الصنف **9**،القسم **1**

- الراتب الأساسي : **6.532.47 دج**

- تعويض الخبرة المهنية : **914.55 دج**

- الراتب الرئيسي : **6532.47 + 914.55 = 7447.02 دج**

- التعويض التكميلي عن الدخل : **5010 دج**

1) المجموع = الراتب الرئيسي + التعويض التكميلي عن الدخل أي :

7447.02 + 5010 = 12457.02 دج .

عناصر الراتب بتاريخ أول يناير سنة 2008 التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار لحساب الفارق في الدخل .

يحسب الراتب الجديد للعون المعني الذي أعيد تصنيفه في الصنف **2** الرقم الاستدلالي **219** , كما يأتي :

- الراتب الأساسي : **219 x 45 = 9855 دج**

- تعويض الخبرة المهنية : **9855 x 14% = 1.379.70 دج**

2) الراتب = 9855 + 1379.70 = 11.234.70 دج

- الفارق = (2) –(1) = 11.234.70 – 12.457.02 = 1222.32 دج .

يظهر الفرق بين الراتب المدفوع بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 و الراتب الذي ينبغي أن يدفع ابتداء من يناير سنة 2008 ، فارقا سلبيا . و في هذه الحالة ، يستفيد العون المعني من فارق في الدخل يساوي :

12.457.02 دج – 11.234.70 دج = 1.222.32 دج

و بالإضافة إلى الفارق في الدخل , فإن العون المعني يستفيد من الزيادة في تعويض الخبرة المهنية بنسبة **10 %** من الراتب الأساسي

يحسب كما يأتي :

9855 دج x 10% = 985.50 دج

يتشكل الراتب الجديد للعون من العناصر الآتية :

- الراتب : **11.234.70 دج**

- الفارق في الدخل : **12.22.32 دج**

- الزيادات في التعويضات التي يمكن أن يستفيد منها المعني و التي يتم حسابها طبقا للتنظيم الساري المفعول بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007.

ثالثا : راتب الأعوان المتعاقدين المعنيين بالأجر الوطني الأدنى المضمون

يجدر التوضيح بأن أحكام المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 27 ديسمبر سنة 2006 و المتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG) في المؤسسات و الإدارات العمومية ، يستمر سريان آثارها فيما يخص الأعوان المتعاقدون الذي يقل راتبهم عن الأجر الوطني الأدنى المضمون (الشهري أو الساعي).

- **حساب راتب عون متعاقد معني بفارق الأجر الوطني الأدنى المضمون :**

مثال : حالة عامل مهني من الصنف الثالث ، مصنف في الصنف **4** القسم **3** ، أعيد تصنيفه في منصب شغل عامل مهني من المستوى 1 الرقم الاستدلالي 200 ، و ليست له خبرة مهنية .

*** عناصر الراتب عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007**

- الراتب الأساسي: **4.927.62 دج**

- تعويض الخبرة المهنية : **لا شيء**

- التعويض التكميلي عن الدخل : **3720 دج**

- علاوة المردودية ' أي **25%** من الراتب الرئيسي إذا تحصل العون على علامة 20/20.

4927.62 X 25% = 1231.91 دج

- تعويض الضرر : **176 دج**

- الراتب الشهري الواجب مقارنته بالأجر الوطني الأدنى المضمون :

4.927.62 + 3720 + 1.231.91 + 176 = 10.055.53 دج

فارق الأجر الوطني الأدنى المضمون :

12000 – 10.055.53 = 1.944.47 دج

- الراتب الذي يدفع للعون : **10.055.53 + 1.944.47 = 12000 دج**

<u>عناصر الراتب ابتداء من أول يناير سنة 2008 .</u>

- الراتب الأساسي : **200 X 45 دج = 9000 دج**

- تعويض الخبرة المهنية : **لاشيء**

- الراتب : **9000 دج**

- علاوة المردودية : **1.231.91 دج**

- تعويض الضرر : **176 دج**

تجدر الإشارة إلى أن علاوة المردودية و تعويض الضرر يتم حسابهما طبقا للتنظيم الساري المفعول بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2007.

يكون الراتب الرئيسي الإجمالي الخام الجديد للعون المعني إذن كما يأتي :

9000 دج + 123.91 دج + 176 دج = 10.407.91 دج

و بما أن الراتب يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون الشهري (12000 دج), فإنه يجب منح العون المعني فارق الأجر الوطني الأدنى المضمون و قدره:

12.000 دج – 10.407.91 دج = 1.592.09 دج

وبالإضافة إلى فارق الأجر الوطني الأدني المضمون ، فإن العون المعني , يمنح طبقا للمادة 75 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 و المذكور أعلاه ، زيادة في تعويض الخبرة المهنية نسبتها **10%** من الراتب الأساسي ، أي **900 دج** .

يبلغ الراتب الإجمالي الخام الذي يمنح للعون ابتداء من أول يناير سنة 2008 ما يأتي:

12.000 دج + 900 دج = 12.900 دج

حساب راتب عامل مهني من الصنف الثالث ، مصنف من الصنف 4 القسم 3 في حالة نشاط عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007 , يمارس بالتوقيت الجزئي و لا يستفيد من تعويض الخبرة المهنية ، الذي أعيد تصنيفه في منصب شغل عامل مهني من المستوى 1، الصنف1، الرقم الاستدلالي 200:

- الراتب الأساسي : **200x 45 =9000 دج**

- الراتب الأساسي الساعي : **9000 دج = 51.92 دج**

173.33

- تعويض الخبرة المهنية : **لا شيء**

- الأجر الوطني الأدنى المضمون الساعي : **12000 دج = 69.23 دج**

173.33

- فارق الأجر الوطني الأدنى المضمون : **69.23 – 51.92 = 17.31 دج**

- زيادة تعويض الخبرة المهنية الساعي : **9000 x 10 % = 5.16 دج**

173.33

يبلغ الراتب الإجمالي الخام الذي ينبغي أن يمنح للعون الذي عمل شهرا كاملا ما يأتي :

(51.92 + 17.31 + 5.19) x 108.33 = 8061.92 دج[1]

[1] - أنظر التعليمة رقم 10مؤرخة في 14 جانفي سنة 2008 تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الأعوان المتعاقدين ودفع رواتبهم.

المبحث الثالث: النظام التأديبي للعون المتعاقد

لم يكن الموظفون لمدة طويلة يتمتعون بأية ضمانات ضد تعسف الإدارة إذ كان المسؤول يملك كامل الحرية لتسريح من هم في خدمته متى شاء و لأي سبب كان ، و قد انصب التطور الذي عرفته هذه الوضعية بفضل النضال النقابي و تعزيزه خلال القرن الماضي على إرساء ضمانات إجرائية و قواعد موضوعية وضعت حدا للتجاوزات الإدارية و ساهمت في بناء نظام تأديبي تبنت مبادئه معظم الدول عبر العالم.

وتشكل هذه الضمانات العمود الفقري للنظام التأديبي و هي على التوالي:

- مبدأ شرعية العقوبات،
- إحترام حقوق الدفاع،
- ضرورة تبرير القرار التأديبي،
- مشاركة ممثلي العمال في ممارسة السلطة التأديبية.

01- مبدأ شرعية العقوبات

إن النظام التأديبي يقوم فقط على مبدأ شرعية العقوبة و بعبارة أخرى لا يمكن إيقاع جزاء تأديبي إلا في الحدود التي يسمح بها القانون أو التنظيم فلا وجود بصفة عامة لمبدأ شرعية الأخطاء فالمعتمد عليه ليس النصوص التي تحدد ماهية الخطأ و لكن النصوص التي تحدد الحقوق و الواجبات.

بالمفهوم المعاكس نستطيع القول بأنه من خلال تحديد الواجبات نحدد أو نستخلص الأخطاء التي تعتبر إختراقا لها.

إلا أنه رغم وجود مثل هذه الضوابط لتوجيه العمل التأديبي فيبقى المجال واسعا أمام سلطة الإدارة في تقدير العقوبة المناسبة.

الأمر الذي لا يشكل إطمئنان بالنسبة للموظف طالما أنه لا يعلم بصفة دقيقة الواجبات التي قد يعرض عدم الإلتزام بها إلى عقوبات ، فرغم المحاولات التشريعية المتعددة قصد الإحاطة بهذه الواجبات و حصرها فإنه سرعان ما تبينت حدودها.

و يكفي الإمعان في عدد من الأحكام القضائية المرتبطة بالنظام التأديبي للتأكد من صعوبة العملية واستحالة الطموح الذي قد يرمي إلى تمديد المبدأ القاضي بأنه " لا عقوبة إلا بنص " إلى مجال الوظيفة العمومية فتعدد الواجبات المهنية و اختلافها بإختلاف الوظائف الممارسة و مستوى الرتبة التي يحتلها الموظف و طبيعة مسؤوليته تعد حائلا حقيقيا دون تطبيق قواعد قانون العقوبات في هذا الميدان.

والضامن الأساسي يتلخص إذا في وجود مبدأ شرعية العقوبة و القاضي وحده هو الذي يحدد الخطأ من خلال تعرضه لمختلف القضايا التي ترفع أمامه.

02- إحترام حقوق الدفاع:

لهذا الضمان الأساسي طابع دولي كرسته معظم الدساتير و القوانين الأساسية للوظيفة العمومية و عند إنعدام النصوص كما هو الوضع عليه في فرنسا يرتقي إلى مرتبة المبادئ العامة للقانون.

و مفاده أنه لا يمكن إيقاع الجزاء التأديبي بدون تمكين المتهم من الدفاع عن حقوقه وبدون أن يعترف على الأخطاء المنسوبة إليه وأن توفر له شروط رفع التهم الموجهة إليه أو الرد عنها. ويشمل هذا المبدأ حقوقا متعددة نذكر منها:

أ. حق الإطلاع على الملف:

يعتبر هذا الحق من أقدم الحقوق المعترف بها قانونا فبقطع النظر عن ضرورة إبلاغه بالأخطاء المنسوبة إليه يحق للموظف الذي يتعرض لأي إجراء تأديبي أن يطالب بالإطلاع على ملفه التأديبي حتى يتعرف على هذه الأخطاء و يرد بالتالي عنها و يقدم التوضيحات الكتابية بشأنها[1].

و هذا ما أكدته المادة 167 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و كذا المادة 65 من المرسوم الرئاسي 07-308 و تنص على أنه " لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ العقد ، الحق في الإطلاع على ملفه التأديبي ... ".

ومن الجدير بالذكر أن حق الإطلاع على الملف تمارسه كذلك تحت طائلة إحترام السر المهني للجنة التأديبية.

ب. حق إختيار من يتولى الدفاع عن حقوقه

في حالة مثول الموظف أمام اللجنة التأديبية يحق له أن يستعين بمدافع موكل أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة شريطة أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية فعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إخطاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده و أن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الإطلاع على الملف التأديبي. ويقترن هذا الحق بضرورة مثول المتهم شخصيا (إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك) وتمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود[2]. وهذا ما أقرته المادة 2/65 من المرسوم الرئاسي 07-308.

03- تبرير القرار التأديبي

يسري مبدأ تبرير المقررات التأديبية على سائر العقوبات الإدارية سواء منها ما يتخذ بعد إستشارة اللجنة المختصة أو ما يتخذ بدون إستشارة هذه اللجنة – ذلك أن هذا الضمان لا يمكن إعتباره مجرد إجراء شكلي-فهو أساسي بالنسبة للموظف و الدفاع عن حقوقه أمام القضاء فكونه

[1] - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، مرجع سابق ، ص 337 ، 340.

[2] - المرجع نفسه ، ص 341 و342.

يعترف على المبررات الشكلية و الموضوعية للعقوبة التي قد يتعرض لها بمجرد إطلاعه على المقرر الوارد بهذا الشأن يمكنه من تقييم الأخطاء المنسوبة إليه و التحقق من حقيقة الوقائع المادية المكونة لهذه الأخطاء[1].

وهو ما أكدته عنه المادة 62 من المرسوم الرئاسي 07-308 إذ نصت على أن السلطة الإدارية المختصة تصدر العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه و يجب أن تبرر و تبلغ إلى المعني بالأمر.

و تتجسد أثار هذا المبدأ من خلال كل الأعمال الإجرائية المرتبطة بممارسة الحق التأديبي و نخص بالذكر:

➢ **إجراءات التحقيق**

و تتضمن سواء على عاتق الإدارة أو على عاتق اللجنة التأديبية أو على عاتق كليهما وجوب فتح تحقيق قصد التأكد من حقيقة الوقائع المادية التي قد تبرر الجزاء التأديبي – و الظروف التي تحيط بهذه الوقائع و ارتكاب الخطأ أو الأخطاء الناجمة عنها و كذا الأضرار التي تكون قد تسببت فيها.

➢ **إجراءات سير اللجنة التأديبية**

بقطع النظر عن الطابع الحضوري لهذه الإجراءات فإن اللجنة المختصة تتمتع بسلطات تحر واسعة قد تحملها على فتح تحقيق إضافي قصد توضيح أي عنصر من عناصر الملف التأديبي .

➢ **المقرر التأديبي**

ينبغي أن يحرر في شكل عمل إداري يستند إلى الأسباب القانونية و المادية المبررة للعقوبة و الإشارة إلى احترام كل الإجراءات المحيطة بهذا ثم يحدد العقوبة المناسبة طبقا لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

و من الجدير بالإشارة أن القوانين الأساسية المشار إليها أعلاه بالنسبة للجزائر حددت مجموعات من العقوبات تمكن الإدارة من تقدير العقوبة الأكثر ملائمة مع مدى جسامة الخطأ المرتكب و إلى حد كبير مع شخصية المتهم (سنه – تجربته - مستوى المسؤولية المنوطة به - سوابقه الإدارية - مدى استعداده لتدارك الوضع الذي قد تورط فيه – هل كان محل عقاب سابق ؟ أعباؤه العائلية .....).

و بصفة عامة فإن تبرير العقوبة بالإمكان أن يستند في آن واحد إلى شخصية المتهم و أهمية الأخطاء التي يكون قد ارتكبها - و لا يجوز في أي حال من الأحوال (ما عدا الاستثناءات الواردة بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين) أن تتخذ السلطة المختصة عقوبتين لنفس الخطأ[2].

[1] - هاشمي خرفي ، المرجع السابق ، ص 342.
[2] - المرجع نفسه ، ص 342 و 343.

بحيث يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية ، و كل مساس بالإنضباط ، و كل مساس ، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه ، خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس ، عند الإقتضاء ، ب المتابعات الجزائية و في هذا الصدد تطرقنا إلى المبادئ العامة في التأديب (المطلب الأول) ثم إلى العقوبات التأديبية المقررة للعون المتعاقد (المطلب الثاني) و في الأخير إلى إجراءات التأديب (المطلب الثالث).

المطلب الأول: مفهوم الخطأ المهني

تنازعت الآراء الفقهية في محاولة تحديد معنى الخطأ المهني حتى تهتدي به السلطة التأديبية من جهة ، و يكون سندا للقاضي يساعده في تكييف الفعل الذي ارتكبه الموظف، فوردت تعاريف عديدة بشأنه مستخلصة من واقع الواجبات الملقاة على عاتق الموظف أثناء أو بمناسبة ممارسته لوظيفته مع إعترافهم بصعوبة التحديد.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للخطأ المهني

فقد عرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه : " ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية ، و بالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج و الشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة"[1].

و عرفه الأستاذ عمار بوضياف بأنه : " إخلال بالتزام قانوني ، و يؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة ، يشمل أيضا القواعد الخلقية "[2] .

وذكر الدكتور سليمان محمد الطماوي بأنه:" كل فعل أو إمتناع يرتكبه العامل و يجافي واجبات منصبه "[3].

و في الفقه الفرنسي ، يرى jean marie auby أن الخطأ المهني هو : " الفعل المحتمل أن يقيم المسؤولية التأديبية "[4].

و حسب jean louis moreau هو : " كل إخلال أو تقصير أو مخالفة محتمل إرتكابها من الموظف و التي تشكل خروجا عن مقتضيات واجباته و التي من شأنها المساس بحسن سير المرفق العام "[5].

---

1 - انظر د/ عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، دار هومة ، الجزائر ، الجزائر ، 1988 ، ص 331 – 332.

2 - أنظر د/ عمار بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 ، ص 17.

3 - انظر سعيد بوالشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991 ، ص 52.

4 - Jean-Marie Auby , Jean-Bernard Auby , droit de la fonction publique , état collectivités locales hôpitaux , 3eme édition , Dalloz , 1997 , p 227.

5 - Jean-Louis moreau, la fonction publique, principes généraux, L.G.D.G, paris, 1987, p 42.

الفرع الثاني: التعريف القانوني للخطأ المهني

حسب التشريع الوظيفي الحالي ، الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فقد نصت المادة 160 منه على أنه : "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط ، و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه ، خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية"

أما المشرع الفرنسي فقد نص في المادة 29 من رقم 634 لسنة 1983 الصادر في 13 جويلية 1983 الخاص بحقوق و إلتزامات الموظفين على أن :

« toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou a l'occasion de l'exercice de ses fonctions , l'expose a une sanction disciplinaire sans préjudice , le cas échéant ; des peines prévus par la loi pénale »[1].

و حسب المشرع المصري في القوانين المنظمة للوظيفة العامة ، وخاصة القانون رقم 47 لسنة 1978 نصت المادة 78 على أن : " كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا "[2]

و بالتالي يمكننا القول أن مختلف محاولات تعريف الخطأ المهني تشريعية كانت أم فقهية و إن تعددت و تباينت من حيث الصياغة اللفظية ، إلا أنها اتفقت على العناصر المكونة له على إعتبار أنه يقع من موظف يشغل وظيفة عامة و يرتكب إخلالا بواجبات و مقتضيات تلك الوظيفة و كرامتها.

المطلب الثاني: المتابعة التأديبية للعون المتعاقد

الفرع الأول: إجراءات التأديب الخاصة بالعون المتعاقد

وفقا لنص المادة 61 من المرسوم الرئاسي 07-308 فان تحديد هذه العقوبة التأديبية يكون حسب درجة جسامة الخطأ ووفق الظروف التي تم فيها ارتكابه ، بحيث أن للسلطة المختصة بإصدار قرار العقوبة مجبرة على تبرير القرار و تبليغه للمعني في أجل لا يتعدى ثمانية أيام و هذا وفقا لأحكام المادتين 62 و63 من نفس المرسوم الرئاسي 07-308 كما أنه لا يمكن لها اتخاذ القرار فيما يخص فسخ العقد دون الإشعار المسبق للمعني أو التعويض إلا بعد مثول هذا العون المتعاقد أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء حيث تحدد تشكيلتها بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و هذا ما نصت عليه المادة 66 ، كما أنه من حق العون المتعاقد الاطلاع على ملفه التأديبي في حالة صدور إجراء تأديبي في حقه ، كما يمكن الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه و هذا ما أكدت عليه المادة 64 ، إضافة إلى هذا جاءت المادة 67 بالنص على حالة توقيف العون المتعاقد الذي يكون محل متابعات جزائية وفي هذه الحالة لا يتقاضى العون المعني أثناء مدة التوقيف أي راتب ماعدا المنح ذات الطابع العائلي، إضافة إلى هذا فان المادة 68 من نفس المرسوم الرئاسي تنص على حالة فسخ العقد

[1] - jean-françois lachaume , la fonction publique , 3eme édition , p 91.

[2] - انظر علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2002 ، ص 40.

دون إشعار مسبق أو تعويض و هذا في حالة الغياب لمدة عشرة (10) أيام متتالية دون مبرر و هذا ما يترتب عنه إهمال المنصب , و لكن هذا الإجراء يكون بعد إعذاره مرتين ، ومن هذا نلاحظ الاختلاف من ناحية إجراء التوقيف الذي يترتب عنه في علاقة العون المتعاقد فقدان المرتب باستثناء المنح ذات الطابع العائلي و أما في علاقة الموظف العمومي فانه يتقاضى نصف مرتبه بالإضافة إلى الموظف العام له الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي بمجرد تحريك الدعوى التأديبية للقيام بالإجراءات اللازمة كإحضار الشهود و هذا ما لا يوجد في علاقة العون المتعاقد لا يكون له الحق إلا بعد صدور القرار التأديبي.

كما يمكن أن تكون العقوبات التأديبية المقررة ضد الموظف ، موضوع تظلم ولائي و رئاسي و هو التظلم الذي نص عليه المشرع الجزائري في القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في المواد 829 – 830 إذ تنص المادة 830 أن للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من نفس القانون ، و المقصود بالتظلم الولائي هو التظلم الذي يرفع إلى الجهة المصدرة للعقوبة recours gracieux .كما يمكن له أيضا أن يرفع تظلما رئاسيا أمام السلطة الرئاسية أي الجهة الأعلى من تلك التي أصدرت القرار التأديبي recours hiérarchique .

و يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد ، خلال شهرين (02) بمثابة قرار بالرفض و يبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم ، و سكوت الجهة الإدارية ، يخول المتظلم حق الإستفادة من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي recours contentieux الذي يسري من تاريخ إنتهاء الشهرين المشار إليهما أعلاه و هو الطعن الذي يرفع أمام السلطة القضائية المختصة في الأجال المقررة المنصوص عليها وفق الأشكال النصوص عليها قانونا.

و في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها ، يبدأ سريان أجل الشهرين من تاريخ تبليغ الرفض. يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة و يرفق مع العريضة علما بأن القانون ، يحدد أجل التظلم القضائي طبقا لأحكام المادة 829 من القانون السالف الذكر بأربعة أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي . كما يمكن التظلم أمام لجان الطعن المختصة التي نص عليها المشرع الجزائري في المادة 65 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك في غياب أي دور للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية و تظلم نزاعي أمام القاضي الإداري[1].

---

[1] - أ.د سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التكيف و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، المرجع السابق ، ص 502 إلى 504.

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية المقررة للعون المتعاقد

إن العون المتعاقد عندما يتم توظيفه عن طريق التعاقد فانه يدخل في حيز أداء واجباته من أجل تنفيد مهامه شأنه شان الموظف العام و بذلك يمثل كل تخلي عن أحد الواجبات التعاقدية[1] أو القيام بمخالفة أو المساس بالانضباط خطأ مهني يؤدي إلى عقوبة تأديبية.

بالعودة إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أن المشرع أشار إلى أنواع الأخطاء المهنية بدرجاتها المتفاوتة بالنسبة لعلاقة العمل التعاقدية و التنظيمية بحيث لم يخص بمعالجة النظام التأديبي لعقود الشغل محددة المدة أو غير محددة المدة ، وإنما ترك معالجته في إطار المرسوم الرئاسي 07-308 فهنا نجد أن المشرع نص على العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد بحيث نص على ثلاث أنواع من الدرجات من خلال المواد 59 إلى 68.

و هذا خلافا لنص المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على أربعة درجات[2].

---

[1] - تنص المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308 على أنه:
" يتعين على الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد ، في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما ، إحترام واجباتهم ، لاسيما مايأتي:

- ممارسة نشاطهم بكل إخلاص و دون تحيز،
- الإمتناع عن كل فعل لا يتماشى و طبيعة منصب شغلهم ، حتى خارج الخدمة،
- التحلي ، في كل الظروف ، بسلوك لائق و محترم،
- تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية،
- مراعاة تدابير النظافة و الأمن التي تقررها الإدارة،
- عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم ، أو يمكنوا الغير من الإطلاع عليها ، بإستثناء ضرورات الخدمة،
- السهر على حماية الوثائق الإدارية و أمنها،
- الحفاظ على ممتلكات الإدارة. "

[2] - تنص المادة 163 من الأمر 06-03 على مايلي:
" تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (04) درجات:

1. **الدرجة الأولى:**
   - التنبيه،
   - الإنذار الكتابي،
   - التوبيخ،
2. **الدرجة الثانية:**
   - التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام،
   - الشطب من قائمة التأهيل،
3. **الدرجة الثالثة:**
   - التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام،
   - التنزيل من درجة إلى درجتين،
   - النقل الإجباري،
4. **الدرجة الرابعة:**
   - التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة،
   - التسريح."

و طبقا للمادة 60 من المرسوم الرئاسي 07-308 السالف الذكر نجد أن العقوبات التأديبية تتمثل في:

- الإنذار الكتابي،
- التوبيخ،
- التوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية(08) أيام ،
- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.

لم يذكر المشرع العقوبة من الدرجة الثانية المتمثلة في التوقيف عن العمل من يوم واحد (01) إلى ثلاثة (03) أيام أو الشطب من قائمة التأهيل و التي تخص الموظفين المرسمين أو الدائمين المنتمين لنفس القطاع و الذين لهم مسار مهني منظم بالتدرج في المناصب الإدارية.

أما بالنسبة لعلاقة العمل التعاقدية في إطار عقود الشغل خاصة محددة المدة ، ذكر المشرع عقوبة التوقيف من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام و التي تمثل عقوبة لخطأ من الدرجة الثالثة.

أما عدم ذكره عقوبة التوقيف من يوم واحد (01) إلى (03) أو الشطب من قائمة التأهيل ، فإن ذلك يعود إلى هاتين العقوبتين مرتبطتان من حيث درجة خطورة الفعل و المتعلقة بكل أسلاك الموظفين على مستوى الوظيفة العمومية ، و أن العلاقة التعاقدية الموجودة بين العون المتعاقد و الإدارة المستخدمة هي مؤقتة و غير معنية بنظام التأهيل.

بينما أشار المشرع التونسي قي هذا الصدد إلى العقوبات التأديبية الخاصة بالأعوان الوقتيين منفصلة عن العقوبات التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين مع الإختلاف الموجود بينهما من حيث الدرجات المتفاوتة حيث شملت العقوبات التأديبية المطبقة على الأعوان الوقتيين على الإنذار و التوبيخ و التوقيف عن العمل مع الحرمان من الأجر و لمدة لا تتجاوز شهرا و العزل.

في حين شملت العقوبات التأديبية المطبقة على الأعوان المتعاقدين على الإنذار و التوبيخ و فسخ العقد بدون سابق إعلام.

أما المشرع المغربي فلم يذكر درجات خطورة الفعل المرتكب بل إكتفى بذكر العقوبات المطبقة على الموظفين الدائمين و المتمثلة في الإنذار و التوبيخ و الحذف من لائحة الترقية و الإنحدار من الطبقة أو من الرتبة و العزل من غير توقيف حق التقاعد و العزل المصحوب بتوقيف حق التقاعد.

و تجدر الإشارة إلى أن العلاقة التعاقدية و إن لم تشمل كل نطاق الوظيفة العمومية في وقتنا الحالي ، إلا أنها تتسع و تحتل مناصب عمل كانت بالأمس القريب مخصصة للموظفين و الأعوان الدائمين ، كما أشير إليه سابقا مع العلم أن النظام التأديبي يختلف من حيث الحماية المقررة للموظف المرسم و العون المتعاقد[1].

[1] - د / طربيت سعيد ، المرجع السابق ، ص 154 إلى 156.

المبحث الرابع : نهاية النشاط

يتميز عقد العمل محدد المدة في إطار الوظيفة العمومية من حيث أسباب إنتهائه ، بمجموعة من القواعد و النصوص التنظيمية التي تجعله ينتهي كبقية عقود العمل للقطاعات الأخرى لأسباب عادية عند نهاية مدته أو لأسباب غير متوقعة قبل نهاية أجله. وتتطرقنا إلى هذه الأسباب في مطلبين رئيسيين هما نهاية النشاط بإرادة العون المتعاقد (مطلب أول) و كذا نهاية النشاط بقوة القانون (مطلب ثاني).

المطلب الأول: النهاية بإرادة العون المتعاقد

تنص المادة 3/69 من المرسوم الرئاسي 07-308 السالف الذكر على نوع من أنواع نهاية نشاط العون المتعاقد و المتمثلة في الاستقالة إذ تنص على أن علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد تنتهي بفعل الإستقالة المقبولة بصفة قانونية.

و بهذا يكون القانون قد خول للعون وضع حد لعلاقة عمله غير محددة المدة بإرادته المنفردة عن طريق الاستقالة و جعلها حق له ، وأساس ذلك هو مبدأ حرية العمل الذي تقوم عليه هذه العلاقة ، بحيث يمكن للعون المتعاقد اللجوء إليها كل ما رأى انه من الأصلح له طلب فسخ عقد العمل والتحرر من التزاماته الملقاة على عاتقه من جراء ذلك العقد.

الفرع الأول: تعريف الاستقالة

إن الاستقالة هي حق من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في مختلف التشريعات بما فيها التشريع الجزائري ، إذا فالاستقالة حق معترف به للموظف بما في ذلك العون المتعاقد و تمارس ضمن شروط منصوص عليها مسبقا. و المشرع الجزائري كعادته لم يقدم تعريفا قانونيا لها بل اكتفى بالنص على أنها حالة من حالات إنهاء علاقة العمل[1]. وفي غياب ذلك فقد تولى الفقه تعريفها.

الفرع الثاني : الشروط الشكلية للإستقالة

تتمثل الشروط الشكلية لممارسة الحق في الإستقالة في شرط الكتابة و شرط احترام مهلة الإشعار المسبق.

أولا : شرط الكتابة

الكتابة شرط جوهري من الشروط الشكلية الواجبة لصحة الاستقالة ، و يترتب على غياب هذا الشرط بطلانها ، وهذا ما يفهم من نص المادة 218 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بنصها :" لا يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية " و هو ما أكده نص المادة 70 من المرسوم الرئاسي 07-308 السالف الذكر بنصها " يمكن العون المتعاقد من الإستقالة في أي وقت شريطة تقديمه لإشعار مسبق مدته عشرة (10) أيام " .

[1] - المادة 69 من المرسوم الرئاسي 07-308 السالف الذكر.

فالمشرع الجزائري إشترط أولا أن تكون مقدمة كتابيا أي لا تكون شفوية ، ويمثل ذلك فرصة للعون المتعاقد من أجل مراجعة قراره قبل تقديم الاستقالة ، عكس المشرع الفرنسي الذي لا يفرض فيها شكلية معينة ، و هذا ما يطرح مشكل عبئ إثبات الاستقالة[1].

ثانيا : شرط احترام مهلة الإشعار المسبق

من أهم القيود الواردة على ممارسة الحق في الاستقالة وجوب منح العون المتعاقد للإدارة مهلة فاصلة بين تاريخ إعلان الرغبة في الاستقالة و تاريخ بداية سريانها ، و تسمى هذه المهلة بمهلة الإشعار المسبق ، و عليه فالعون عند تقديمه لطلب الاستقالة فإن القانون يلزمه بانتظار مدة محددة حتى يعتبر محررا من التزاماته ، إذ لا يعتبر العون المتعاقد مستقيلا ولا تعتبر علاقة العمل منتهية بمجرد تقديم الاستقالة و هذا طبقا للمادة 70 من الأمر 07-308 المتعلق بتحديد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين . والغرض من هذا الشرط هو تمكين الإدارة من اتخاذ التدابير اللازمة التي تسمح له بتعويض العامل المستقيل ، تحسبا لأي ضرر قد يمس مصالح المؤسسة نتيجة مغادرة العامل لمنصب. و تتمثل المهلة الفاصلة بين تاريخ إعلان الرغبة في الاستقالة و تاريخ بداية سريانها في 10 أيام.

ثالثا: قبول الإستقالة

لا يترتب أي أثر على طلب الإستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة إن هذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ إستمرارية المرفق العام و مفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبقا للإجراءات المنصوص عليها في حالة ترك المنصب.[2]

الفرع الثالث : حماية العون المتعاقد من الآثار المترتبة عن الإستقالة

لقد نظم المشرع موضوع الإستقالة من حيث الشروط الشكلية فقط فيما يخص الكتابة و إحترام الإشعار المسبق ، لكنه لم يتطرق للشروط الموضوعية و بالتالي لم ينظم الأثار المترتبة عن تخلف هذه الشروط . وأمام هذا الفراغ القانوني ، لابد من الرجوع إلى إجتهادات المحكمة العليا في هذا المجال.

[1] - راجع أمال بن رجال ، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، berti editions ، طبعة 2010 ، ص 62.

[2] - انظر هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، المرجع السابق ، ص 218.

فلقد وضع الإجتهاد القضائي بعض القواعد من شأنها حماية العامل من النتائج المترتبة عن الإستقالة ، و تثير الإستقالة كحالة إنهاء العمل مجموعة من الإشكالات تتمحور حول:

- مسألة تراجع العون عن إستقالته،
- مسألة البقاء في المنصب بعد مرور فترة الإشعار،
- مسألة تقديم الإستقالة تحت الضغط و الإكراه،
- مسألة إعادة تكييف الإستقالة،
- الإستقالة و ترك المنصب[1].

المطلب الثاني: نهاية النشاط بقوة القانون

تنص المادة 3/69 من المرسوم الرئاسي 07-308 السالف الذكر على نوع من أنواع نهاية نشاط العون المتعاقد و المتمثلة في الاستقالة إذ تنص على أن علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد تنتهي بفعل:

- ✓ إنتهاء العقد،
- ✓ فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض،
- ✓ التسريح مع الإشعار المسبق أو التعويض،
- ✓ التقاعد،
- ✓ الوفاة.

و سنتطرق لكل سبب على حدى كالأتي:

الفرع الأول: إنتهاء العقد

لم يشر المشرع في إطار الوظيفة العمومية إلى إنتهاء عقد العمل محدد المدة بإنتهاء الفترة الزمنية المحددة في العقد مثلما فعل في قانون علاقات العمل ، بل إكتفى بذكر إنتهاء علاقة العمل المبنية على التعاقد بإنتهاء العقد . يمكن ربط هذه الحالة أي إنتهاء العقد بحالات أخرى كنهاية مدته أو العمل محل العقد أو عودة الموظف المستخلف أو الإعلان عن نتائج مسابقة التوظيف ، و تعبر هذه الحالات عن نهاية علاقة العمل محددة المدة بزوال سبب إنشائها ، و لهذه الأسباب لم يذكرها المشرع في إطار المرسوم الرئاسي المذكور سابقا و اكتفى بذكر إنتهاء عقد الشغل .

لقد أشار المشرع في الفقرة الثانية من المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 إلى عدم جواز تعدي العقد المحدد المدة فترة زمنية محددة بسنة واحدة ، على أنه يمكن تجديدها مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر . و يحدد تعداد مناصب الشغل و تصنيفها و مدة العقد بالنسبة لكل عقد على مستوى الإدارة المركزية أو المصالح غير الممركزة أو اللامركزية و المؤسسات العمومية ، بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية و الوزير المعني و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، و يفهم من ذلك أن إنتهاء علاقة العمل

---

[1] - راجع أمال بن رحال ، حماية العامل ، مرجع سابق ، ص 64 ، 65 ، 66.

المبنية على التعاقد و لاسيما لمدة محددة ، تنتهي بعد مرور فترة زمنية من العمل تحدد بسنة واحدة أو سنتين على الأكثر حسب كل قطاع في إطار الوظيفة العمومية.

إلى جانب نهاية علاقة العمل بمجرد نهاية مدة عقد الشغل ، يمكن أن تنتهي تلك العلاقة بإنتهاء العمل محل عقد الشغل ، كأن ينتهي مثلا العمل الذي له طابع مؤقت ، أو عودة الموظف المستخلف إلى منصب عمله بعد فترة غياب قانونية ، و بالتالي لا مجال لبقاء العون المتعاقد يشغل نفس المنصب أو يقوم بنفس الأعمال المتعلقة به. كما يمكن أن تنتهي علاقة العمل المحددة المدة عند الإعلان عن نتائج مسابقة توظيف ، أو عند إنشاء سلك جديد للموظفين ، حيث يفسخ عقد الشغل محدد المدة للعون المتعاقد بمجرد التوقيع على محضر التنصيب للمنصب الجديد الدائم ، سواء من طرفه في حالة نجاحه في المسابقة أو من طرف مترشح أخر.

ففي الحالة الأولى أي عند نجاح العون المتعاقد في مسابقة التوظيف ، يفسخ عقده المؤقت لينتقل من الوضعية التعاقدية إلى الوضعية النظامية مع الإدارة المستخدمة. أما في حالة عدم نجاحه في المسابقة ، فإنه يترك منصبه المؤقت لوجود منصب دائم بنفس الإلتزامات المهنية سيشغله موظف أخر بعد إمضائه على محضر التنصيب ، و بالتالي فإن هذه الحالات تدل على نهاية عمل محل عقد الشغل محدد المدة .

ولا يختلف الأمر بالنسبة للتشريعات الأخرى ، حيث أشارت بعضها إلى إمكانية إنتهاء علاقة العمل بإنتهاء المدة أو إنتهاء العمل محل العقد ، إستثناءا للمشرع المغربي الذي لم يشر أصلا إلى النظام الخاص بالأعوان المتعاقدين طبقا للظهير الشريف رقم 1.58.008 المؤرخ في 1958/02/24 المتضمن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

لكن بالنسبة للمشرع التونسي ، فإنه أشار لأسباب نهاية علاقة العمل للأعوان الوقتيين في الفصل 103 من القانون عدد 112 المؤرخ في 1983/12/12 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة و الجماعات العمومية المحلية و المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، المتمثلة في :

- فقدان الجنسية التونسية أو الحقوق المدنية،
- الإستقالة المقبولة بصفة قانونية،
- الإعفاء،
- العزل،
- الإحالة على التقاعد.

و لم يذكر المشرع التونسي أسباب نهاية علاقة العمل للأعوان المتعاقدين ، إلا في الفصل 112 حيث ذكر أنه يمكن فسخ العقد قبل نهايته بطلب من أحد الطرفين بشرط التنبيه قبل شهر.

كذلك بالنسبة للتشريع الفرنسي بخصوص الوظيفة العمومية بأنواعها الثلاثة ، الدولة و الإقليمية و الإستشفائية ، حيث تنتهي علاقة العمل بحلول أجل العقد إلا في حالة تجديده أو

لعرضه عقد شغل أخر ، على ألا تتجاوز المدة الإجمالية ست 06 سنوات ، و بعدها يجدد العقد إلى عقد غير محدد المدة[1].

الفرع الثاني: فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض

إن فسخ العقد دون إشعار مسبق للعون المتعاقد أو تعويضه هو إجراء قانوني في يد الإدارة إذ يعتبر عقوبة تأديبية توقع على هذا الإخير إذا إرتكب خطأ جسيما.

و لأهمية الخطأ المهني الجسيم من الناحية العملية و لخطورته سنتناول مفهومه و حالاته.

أولا: مفهوم الخطأ الجسيم la faut grave

حسب التشريع الوظيفي الحالي ، الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فقد نصت المادة 160 منه على أنه : "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط ، و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه ، خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية" فالمشرع الجزائري أعطى تعريفا عاما للخطأ المهني و لم يعرف الخطأ الجسيم.

ولقد تولى الفقه إعطاء تعريفات للخطأ الجسيم و ذلك لعدم وجود تعريف قانوني له في التشريع الجزائري أو في القوانين المقارنة ، فقد عرفه الدكتور أحمية سليمان بأنه : "ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به ضررا بمصالح رب العمل أو بممتلكاته ، أو يخالف بت إحدى التزاماته المهنية أو يلحق به خسائر و أضرار إما برب العمل أو بالعمال الآخرين ، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته و إما بسبب المحافظة على النظام و الاستقرار في مكان العمل".

كما عرف بأنه : " ذلك الانحراف الشديد للعامل عن سلوك الرجل العادي و الحريص، متعمدا ، مخلفا أضرار جسيمة بالمؤسسة و وسائلها ".

[1] - انظر د/ طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، المرجع السابق ، ص 150 – 153.

ثانيا: حالات الخطأ المهني الجسيم

كما أن المشرع الجزائري لم يحصر الأخطاء الجسيمة وإنما تركها للسلطة التقديرية للإدارة و نذكر منها على سبيل المثال:

- عدم إمتثال العون المتعاقد لأوامر السلطة السلمية،
- إفشاء السر المهني،
- المشاركة في إضراب غير قانوني،
- قيام العون المتعاقد بأعمال عنف داخل المؤسسة،
- الخطأ العمدي المسبب لأضرار مادية،
- رفض أمر التسخير،
- تناول الكحول و المخدرات داخل أماكن العمل[1].

و تجدر الإشارة في هذا المقام إلى أنه في حالة ما إذا كانت الفترة التجريبية للعون المتعاقد غير مجدية فإن العقد يفسخ دون إشعار مسبق أو تعويض و هذا طبقا لنص المادة 22 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المذكور أعلاه.

الفرع الثالث: التسريح مع الإشعار المسبق و التعويض

هو وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فصم العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها إلا أن هذا الإجراء لا يفترض أي طابع تأديبي بالضرورة و قد توظفه الإدارة في الحالة الآتية بالنسبة للعون المتعاقد:

- ✓ **عدم الكفاءة البدنية أو العقلية**

تتحقق هذه الحالة عندما تنقضي فترة الإحالة على الاستيداع الجبري التي قد يحال عليها الموظف إثر إصابته بمرض طويل الأمد او بحادث بعد ثبوت عدم قدرته على إستئناف العمل ، ففي هذه الحالة تتخذ الإدارة قرارا ينتهي إلى تسريحه بعد إستشارة اللجنة الطبية المختصة و اللجنة المتساوية الأعضاء.

و لا ينفي هذا الإفتراض إذا توافرت الشروط المنصوص عليها قانونا لإثبات الإعاقة الكلية أو الجزئية لمن أصيب بها حق التمتع بمعاش الإعاقة في إطار تأمينات الضمان الإجتماعي[2].

[1] - راجع بوزيداوي الخثير، الخطأ المهني الجسيم ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، 2006، ص 11 - 19
[2] - راجع هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، مرجع سابق ، ص 219.

أما الطبيعة القانونية للتعويض كانت دائما محل جدل فقهي ، فهل هي على سبيل الأجر أم على سبيل التعويض ؟ الرأي الراجح أنها على سبيل التعويض و المحكمة العليا سبق لها أن حسمت الموقف في اجتهاداتها القضائية ، فالأجر يكون مقابل عمل فقط. كما يختلف هذا التعويض عن قواعد المسؤولية المدنية فيكون التعويض بغض النظر عن خطأ المستخدم أم لا ، كما لا يقدر حسب الضرر الذي أصاب العامل بل حسب الأقدمية و الأجر[1].

الفرع الرابع: التقاعد

كما يمكن إنهاء عقد الشغل محدد المدة بإحالة العون المتعاقد على التقاعد ، و هذا خلافا لقانون علاقات العمل 90-11 الذي أشار في المادة 66 منه بخصوص الحالات المتعلقة بالإنهاء، إمكانية إنتهائها في حالة العجز عن العمل.

بالتالي يمكن القول أن عجز العامل المتعاقد في إطار عقد عمل محدد المدة عن العمل لأي سبب كان ، يمكن أن يشكل سببا لفسخ عقده قبل حلول الأجل ، في حين أنه في إطار الوظيفة العمومية لا يشكل عجز العون المتعاقد عن العمل بعد مرور مدة معينة من أداء مهامه من فسخ عقده المحدد المدة لغياب النص القانوني.

في هذه الحالة تكون الطريقة الوحيدة لإنهاء علاقة العمل للعون المتعاقد لمدة محددة هي عند حلول أجله ، عن طريق عدم التجديد لمرة أخرى لاستحالة التنفيذ من طرف العون المتعاقد[2]. و بإمكان الموظف أن يحال على التقاعد لسببين:

- ✓ إما لأنه إستكمل الحد الأقصى من السن الذي لا يمكنه بعده مواصلة مساره المهني ، و تمثل هذه الفرضية القاعدة العامة التي يخضع لها سلئر الموظفين،
- ✓ و إما بطلب منه أو بقوة القانون قبل بلوغ الحد الأقصى من السن إذا توفرت بعض الشروط التي تضمنها القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد و النصوص التي عدلته و تممته[3].

أولا: معاش التقاعد

هو ليس تعويض و إنما معاش أو منحة و تشكل إنتقال من قانون الوظيفة العمومي إلى قانون الضمان الإجتماعي ، بحيث يستفيد المنخرطون في نظام التقاعد ، متى توافرت فيهم الشروط القانونية ، من معاش التقاعد ، هذا المعاش الذي يؤول إلى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل أو المتقاعد المتوافى أثناء حياته ، كما تقوم الدولة بمراجعة هذا المعاش و تنميته . و يؤمن هذا الحق كل من الصندوق الوطني للتقاعد و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء[4].

---

[1] - انظر أمال بن رحال ، حماية العامل ، المرجع السابق ، ص 106.
[2] - المرجع نفسه ، ص 158 – 159.
[3] - القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعد و المتمم للقانون 83-12 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد (ج.ر. رقم 42) .
[4] - أمال بن رحال ، المرجع السابق ، ص 133 و 134.

و قد حددت النصوص السارية المفعول هذا الحد مبدئيا ب 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء بطلب منهن ، و يتضمن هذا الحد عدة إستثناءات ضبطتها أحكام كل من قانون التقاعد و المرسوم التطبيقي له المؤرخ في 09 فبراير 1985 و يتعلق الأمر مثلا:

- ✓ بإمكانية التخفيض منه لصالح المرأة التي تكفلت بتربية ولد أو أكثر لمدة 09 سنوات على الأقل و هذا بقدر سنة لكل ولد دون أن تتجاوز مدة التخفيض الإجمالية ثلاث سنوات.
- ✓ لصالح قدماء المجاهدين و الأعوان الذين أنهيت مهامهم نتيجة تقليص في التعداد ، إذ لا تسري عليهم قاعدة الحد الأقصى من السن.
- ✓ الأعوان الذين يمارسون أنشطة تتضمن بعض العوامل المضرة بالصحة (nuisance).
- ✓ الأعوان المصابون بعجز كلي أو نهائي عن العمل إذ لا يشترط فيهم بلوغ الحد الأقصى من السن شريطة ألا يقل عدد السنين القابلة للإعتداد بها في نظر قانون التقاعد 15 سنة.

ثانيا: كيفية الإحالة على التقاعد

تتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي تملك صلاحيات التعيين بمجرد توافر الشروط النصوص عليها في هذا المجال و لاسيما بلوغ العون المعني بالأمر الحد الأقصى من السن القانوني و إثباته لأقدمية معينة من الخدمة الفعلية المستوفية لحقوق الاشتراك[1].

و يتم تحديد عناصر المعاش وفق المعادلة:

$$\frac{\text{الأجر المتوسط} \times 2.50 \times \text{عدد سنوات العمل}}{100}$$

الفرع الخامس: الوفاة

تنتهي علاقة العمل بالوفاة و المقصود بالوفاة هنا هو وفاة العون المتعاقد و هو ما نصت عنه المادة 69 الفقرة الأخيرة من المرسوم الرئاسي 07-308 السالف الذكر. و على العموم فإن الوفاة كسبب لإنهاء علاقة العمل لا تثير إشكالات ، فالأمر هنا لا يتعلق بالعون بالطبع و إنما بذوي الحقوق و ما يترتب لهم من حقوق و هذه الحالة للإنهاء تستوجب التطرق إلى نقطتين تتعلق الأولى بالوفاة كواقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل ، و أما الثانية فهي الوفاة التي تكون نتيجة مرض أو حادث مهني.

[1] - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، المرجع السابق ، ص 224 – 226.

أولا: الوفاة الطبيعية

إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليست لها علاقة بالعمل فلا يترتب عنها أي إلتزام في ذمة المؤسسة المستخدمة إلا ما تقرره قوانين الضمان الإجتماعي فيما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد من 47 إلى 51 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية . و يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة ، غير أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر و العلاوات و المنح و الترقية التي يترتب عنها أثر مالي ، تدخل في التركة و يسوغ للورثة المطالبة بها.

ثانيا: الوفاة نتيجة مرض أو حادث مهني

قد تكون الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، فهنا تبقى أثار علاقة العمل المادية المتمثلة في ريع الوفاة مستمرة لذوي الحقوق ، و تدفع لهم منحة الوفاة الناتجة عن حادث عمل أو عن مرض مهني و لا يمكن هنا الجمع بين منحة الوفاة الناتجة عن حادث العمل و منحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية[1].

هذه هي الحالات التي تنتهي بموجبها العلاقة القانونية التي تربط العون المتعاقد بالإدارة فهي كما يمكن إستخلاصه من تحليل الصور التي قد تتخذها مقيدة بضرورة التوفيق بين حاجيات الإدارة و الظروف الشخصية للعون المتعاقد[2].

[1] - أمال رحال ، حماية العامل ، المرجع السابق ، ص 87 و 88.
[2] - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، المرجع السابق ، ص 227.

خاتمة

إن الحياة المهنية و الوظيفة ، التي يستند عليهما النظام المغلق تعد من المسائل المعقدة بحيث جرت العادة على طرح نظام المهنة الذي يخضع في الاساس لمنطق قانوني محدد على انه يشجع على الاستمرارية والديمومة كركائز تقوم عليهما الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة، خلافا للنظام القائم على البنية المفتوحة للوظيفة العمومية الذي تحكمه اعتبارات أخرى أكثر عملية تشجيع المرونة و المنافسة في التسيير.

فإذا كانت الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة تتميز بقدر من السمعة الممهورة بالنوعية و المهنية و النزاهة فإن الفقه بات اليوم يجمع على أنها تعاني من تحديات جمة بفعل التطور الحاصل ، تحديات تعرض لها مجلس الدولة الفرنسي بالتحليل في تقريره العمومي لعام 2003 المخصص لآفاق للوظيفة العمومية ، فعالج البعض منها و تجاوزه ، كالتكيف مع قانون الاتحاد الأوروبي و مبدأ حرية التنقل التي يضمنها الأعوان العموميين و لغيرهم من العمال ، وتنتظره أعداد أخرى من التحديات القائمة ، لا سيما منها :

1. التحدي الكبير المتعلق بالآداء (La performance) و الذي يفرض نفسه بعنوة على الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة و على باقي قطاعات الشغل الأخرى ، مع الفارق أن معايير التقدير ينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات المرافق العمومية .
2. التحدي المفروض في مجال تسيير الموارد البشرية ، وذلك بغرض احلاله محل التسيير الأكثر تشخيصا المتسم بالطابع الإداري ، و اللجوء أكثر إلى نمط القيادة الأوتوماتيكية .

لقد حاولت العديد من التقارير ، تمهيد الطريق لعملية التكيف الضروري مع مقتضيات التسيير المعاصر للموارد البشرية ، و منها تقرير مجلس الدولة السالف الذكر لعام 2003 و التقرير السنوي حول : حالة الوظيفة العمومية الفرنسية لعام 2010-2011 و ذلك وفق مقاربات أكثر عملية ،طبعت العديد من المحاولات الاصلاحية ولا سيما تلك المرتبطة منها بتجديد المرفق العمومي.

والجدير بالذكر ، أن البحث عن تحسين الأداء يتطلب التحكم في جملة من المقتضيات منها:

- ✓ -التحكم الجيد على الأقل ،في تعداد المستخدمين على مستوى الوظيفة العمومية للدولة واعتماد تسيير قائم أكثر على تقدير GPECالوظائف و الكفاءات ،
- ✓ اعادة البناء في العمق، لتنظيم الاسلاك و العمل على ادماجها (بما في ذلك على مستوى الوظيفة العمومية السامية) كالأسلاك المتخرجة من المدرسة المتعددة التقنيات و تطوير الاسلاك المشتركة
- ✓ محاربة كل ما يمكن أن يشكل عائقا للتنقلات بخصوص الانتداب الذي يعد بمثابة أحسن آداة للتنقلات ووضع أدوات جديدة لها، حيز العمل كالبورصة الوزارية المشتركة للشغل العمومي.

و للتخفيف من وطأة هذا النظام على المسار المهني للموظفين ،يعمل قانون الوظيفة العمومية على مستوى نظام المهنة ذاته على إحداث فتوحات وظيفية مرتبطة مباشرة بمنطق الوظيفة بجعلها وظائف ورتب عملية، وذلك بإحداث جسور جديدة، منها مثلا: الانتداب و الاستفادة من نقاط استدلالية ، والتمييز بين الرتبة و الوظيفة بالنظر الى ما إذا كان الموظف المرسم في رتبته يتنازل في المقابل للإدارة بقدر من الحرية لتسيير الوظائف و التعيينات بحيث تحقق مرونة معتبرة لهذا النظام.

وهي المميزات التي تركت الفرنسيين يناضلون في صالح عدم التخلي عن مبادئ نظام الحياة المهنية في الوظيفة العمومية، المنتشر اليوم في العديد من البلدان، مع العمل على تكييفه و عصرنته باستمرار، كما ذهب الى ذلك المدير العام الاسبق للادارة و الوظيفة العمومية الفرنسية الذي استبعد هجر هذا النظام لما له امتيازات تعود على الموظف والوظيفة في آن واحد، نظام قائم على ثلاثة أهداف أساسية تتمثل في:

- ➢ حياد المرفق العام
- ➢ الامتهان
- ➢ الحركية الدؤوبة في صفوف الموظفين

فبتجسيد هذه القواعد فقط يمكن تحقيق الجودة و النوعية في أداء لخدمة العمومية ، و هذا ما حققته لدول لتي تأخذ بالنظام المفتوح للوظيفة العمومية حيث تعتمد على مبدأ الجدارة لتولية الوظيفة العامة و على أساس التعاقد و من يثبت و يبقى محافظا على جدارته و كفاءته يبقى محتفظا بالوظيفة على العكس من ذلك قد يتقلد مناصب أكبر بأجر و إمتيازات أكثر ، فإذا كان تأقيت الوظيفة يشكل عدم استقرار نفسي للعون المتعاقد إلا أنه من جهة ثانية ينبه لضرورة المثابرة و حسن أداء العمل و كسب رضا رؤسائه للبقاء في الوظيفة .

لهذا فتعاقد في الوظيفة العامة يسمح للإدارة بالاستعانة بمن هي بحاجة إليهم فقط ، و القضاء على ظاهرة كثرة الأعوان الخياليين و الممارسات الإدارية لمتعلقة بتخصيص مناصب مالية نظرية دون شغلها .

جعل الوظيفة العامة أكثر مهنية و احترافية بالاعتماد على مقاربة تقديرية لتعداد المستخدمين مع الوظائف و الكفاءات ، كما يقلل نظام التعاقد من التكاليف المالية ، فقد تصرف إدارة ما الملايين من الميزانية لأجل إجراء مسابقة توظيف لمنصب إداري أو إثنين يدخلها الآلاف ليناله في الأخير موظف لا يكترث بالوظيفة و إنما براتبها ليتركها في أول فرصة تسمح له بالحصول على مرتب أعلى و لو في القطاع الخاص فيذهب كل ما خسرته الدولة على المسابقة هباء .

لهذا فنظام التوظيف التعاقدي يشكل حلا سريعا و سهلا للنهوض بالقطاع شريطة تحضير الأرضية مسبقا لتطبيقه و ليس إعتماده بشكل عفوي دون إعلام وتوجيه و إقناع أطراف سوق العمل من إدارات و طالبي الشغل بمفهومه و مزاياه مع إرساء قواعد قانونية سليمة مدعمة بالموظف المناسب في المكان المناسب ، و غياب كل هذا كان السبب في إعتبار هذا النظام عرقلة أمام الإصلاحات المتوخات في القطاع مع أن الحقيقة هي التطبيق غير السليم للنظام هو السبب في ظل الإصلاحات الترقيعية المختلفة التي باشرتها الإرادة السياسية للدولة ، ولعل ما تشهده مختلف قطاعات الوظيفة العمومية من إضرابات و إضرابات في الآونة الأخيرة لخير دليل و أكبر مؤشر على ذلك مع أنه هناك الكثير من الأعوان المتعاقدين اللذين خدموا الوظيفة العامة بتفاني لعدة سنوات دون أي إحتجاج إلى غاية صدور الأمر 03/06 و المرسوم 308/07 المشار إليهما سابقا و غيرها التي بدلا من أن تساهم في تحقيق سياسة " إعادة تأهيل المرافق

العمومية الإدارية " زادت من عرقلة تسيير المرفق العام بانتظام و إضطراد إن لم نقل شله نهائيا.

و في الاخير يمكن القول ان العون المتعاقد يفتقد لقسط كبير من الأمن و الاستقرار الوظيفي نتيجة احتمال انهاء عقده من جانب الادارة و دون خطأ من جانبه أو تحقيق ، كما يمكن للادارة التخلص من العون المتعاقد بغير الطريق التأديبي بعدم تجديد العقد أو استناد الى الشرط الذي يجيز لكلا الطرفين انهاء العقد مع توجيه إنذار للطرف الاخر بمدة معينة ، ورغم أن هذا الحق لكلا لطرفين الا أنه نادرا ما يتخذ العون المتعاقد بل الإدارة غالبا ، وهذا يجعل الشرط مشابها أو له نفس اثار شرط أن يكون هذا من حق الإدارة وحدها فهي الطرف القوي في عقد التوظيف

و بالتالي فان كان اخضاع بعض المناصب لنظام التعاقد يساعد في امتصاص قدر من البطالة و يضمن التداول بعض المناصب لنظام التعاقد يساعد في امتصاص قدر من البطالة و يضمن التداول بعض مناصب الشغل بين طالبي العمل ، إلا أن الإبقاء على مساوئ هذا النظام المذكور أعلاه يؤدي الى انتشار الفساد ، فالمتعاقد يكون أكثر عرضة للضغوط المحتملة من جانب مدرائه ، و سيكون أقل قدرة على مقاومة الفساد و عدم التستر عليه ،كما يكون دوما مهددا بإلغاء التعاقد أو بعدم تجديده له و سيكون مهموما بمحاولة ارضاء رؤسائه المسؤولين عن قرار تجديد التعاقد ، بل و قد يدفع نظام التعاقد بعض ضعفاء النفوس الى المزيد من الفساد و الرغبة في تحقيق أكبر قدرة من لاستفادة أثناء مكوثهم في الوظيفة نتيجة شعورهم بأنها أمر مؤقت و أكدت أن نظام التعاقد سيؤثر على مقدار موضوعية و حياد الموظف الحكومي ، و على علاقته بالسلطة السياسية مشيرة الى أن العلاقة التعاقدية بين الموظف و الحكومة ستجعل ولاء الموظف أكثر نحو من قام بالتعاقد معه و ليس نحو الوظيفة مما سيضر بها و بالصالح العام .

لكن ان تفادينا العيوب التي ذكرناها سابقا و ركزنا على ايجابيات نظام التعاقد في التوظيف كما طبقته الدول التي تأخذ بالنظام لمفتوح للوظيفة العامة و على رأسها الولايات المتحدة الامريكية فسنحقق الارتقاء بهذا القطاع الى مصف الدول المتطورة و نساير متطلبات العولمة و و طرق الحديثة في تسيير رأس المال البشري على أساس الجدارة والكفاءة و لإعادة تأهيل مرافق القطاع و بالتالي تحسين علاقة الادارة بالمواطن.

وفي الجزائر فقد فضلت اعتماد صيغة التعاقد بالنسبة للفئات الدنيا من أعوان الدولة الشاغلين لمناصب تنفيذية كالصيانة و الحراسة و السياقة ، وذلك وفقا لأحكام المواد من 19 إلى 21 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لعام 2006 السالف الذكر ، كما خص هذه الفئة من أعوان الدولة بنص خاص هو المرسوم رقم 07-308 المؤرخ في 30 سبتمبر 2007 و الذي تطرقنا لأحكامه فيما سبق .

النتائج:

1) أدت سياسة تحديد راتب العون المتعاقد في الوظيف العمومي إلى وجود تباين و فرق شاسع بينه و بين الموظف ، ما قد يؤدي إلى تسرب الأعوان المتعاقدين نحو قطاعات أخرى ، بسبب شعورهم بعدم المساواة.
2) رغم محاولة المشرع مواكبة بعض التطورات التي تستدعيها ضرورات العصر و تحتمها حاجات العون المتعاقد المتغير و المتطورة بإستمرار إلا أن مراجعة الأجر الوطني الأدنى المضمون لا تسري بوتيرة شبه منتظمة.

التوصيات:

1) في إطار إلزام المشرع للإدارة بتسبيب القرار مهما كانت درجة العقوبة المنصوص عنها في المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07-308 و الموقعة على العون المتعاقد ، فإننا نوصي بإدراج نص صريح يحدد الأخطاء المهنية المتعلقة بالعون المتعاقد.
2) نظر للنقص الملحوظ في الإطارات و الكفاءات في كافة المجالات و الميادين ، نوصي بالنص في مادة صريحة على إمكانية توظيف المتقاعدين ذوي الخبرات و الكفاءات في إطار النظام التعاقدي مثلما هو معمول به في التعليم العالي.
3) ضرورة تحيين نظام التعويضات و العلاوات و المنح بما يتماشى مع النصوص التشريعية و التنظيمية الجديدة من جهة ، و بما يساير تغير الظروف الإقتصادية و الإجتماعية التي تتأثر بها حياة العون المتعاقد بصورة مباشرة من جهة أخرى.
4) تدعيما لفعالية الحماية القانونية التي يفترض أن يتمتع بها العون المتعاقد ، نقترح مراجعة الفصل السابع و المتعلقة بالنظام التأديبي من المرسوم 07-308 من خلال إدراج الحق في التظلم الرئاسي.
5) تحديد درجة الأخطاء التي تستوجب تشكيل لجنة متساوية الأعضاء للعون المتعاقد ، و فيما يخص الجزاء التأديبي الخطير و المتمثل في فسخ العقد بين الإدارة و العون المتعاقد يجب إسناده إلى محاكم خاصة.

<u>الملحق رقم 01</u>

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

....

نموذج عقد عمل محدد المدة خاص بالأعوان المتعاقدين أو المؤقتين في حالة نشاط عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007

بين:

...(بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)

الممثلة بالسيد **.....................................**(بيان اسم الممثل المؤهل ولقبه وصفته)

من جهة,

و:

السيد (ة)**...**(اسم العون المتعاقد و لقبه)

المولود (ة) في **..................................**ب**..................................**

الساكن (ة) في **..**

من جهة أخرى .

تم الإتفاق على ما يأتي :

المادة الأولى : يستفيد السيد **.........................** الذي تم توظيفه بموجب (بيان طبيعة قرار التوظيف) رقم **.......** المؤرخ في **............** بصفة **.................**, لمدة **.....................** من عقد محدد المدة لشغل منصب عمل **...............** في إطار أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين

و حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

المادة 2 : يبرم عقد العمل هذا لمدة **..............**(بيان المدة و الحجم الساعي , بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي).

المادة 3: يعين السيد **..................** في **.......** بيان المصلحة المعين فيها.

المادة 4: يعاد تصنيف السيد **..................** في الصنف **........................** الرقم الاستدلالي**.................**

المادة 5: يستفيد السيد **.............................**عند الاقتضاء, من العلاوات و التعويضات المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول وهي :

- تعويض الخبرة المهنية (بيان مبلغ تعويض الخبرة المهنية),

- علاوات و تعويضات أخرى (بيان طبيعتها).

المادة 6: زيادة على الواجبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 و المذكور أعلاه, يخضع السيد **.................** للواجبات الخاصة المرتبطة بمنصب شغله, لاسيما:

-**.....................................**

- **.....................................**

- **.................................**

المادة 7: يسري مفعول هذا العقد ابتداء من **...................................**

اسم العون المتعاقد و لقبه **السلطة الإدارية المؤهلة**

حرر ب.............................في........................

قرئ و صودق عليه

الملحق رقم 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

..

نموذج عقد عمل غير محدد المدة خاصة بالأعوان المتعاقدين

أو المؤقتين في حالة نشاط عند تاريخ 31 ديسمبر سنة 2007

بين:

..(بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)

الممثلة بالسيد **..**(بيان اسم الممثل المؤهل ولقبه و صفته)

من جهة'

و:

السيد (ة) **...**(اسم العون المتعاقد ولقبه)

المولود (ة) في **..**ب **..............................**

الساكن (ة) في **...**

من جهة أخرى .

تم الإتفاق على ما يأتي :

المادة الأولى : يستفيد السيد**...............................**الذي تم توظيفه بموجب(بيان طبيعة قرار التوظيف) رقم **.........** المؤرخ في **.................** بصفة **............................**لمدة **.....................**من عقد غير محدد المدة لشغل منصب عمل **..................** في إطار أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف

الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

المادة 2: يعين السيد .... في ....(بيان المصلحة المعين فيها).

المادة 3: يعاد تصنيف السيد ....في الصنف .... الرقم الاستدلالي ....

المادة 4: يستفيد السيد .... عند الاقتضاء , من العلاوات و التعويضات المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول, وهي:

- تعويض الخبرة المهنية (بيان مبلغ تعويض الخبرة المهنية),

- علاوات وتعويضات أخرى (بيان طبيعتها).

المادة 5: زيادة على الواجبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 و المذكور أعلاه, يخضع السيد .... للواجبات الخاصة المرتبطة بمنصب شغله' لاسيما:

- ....

- ....

- ....

المادة 6: يسري مفعول هذا العقد ابتداء من ....

اسم العون المتعاقد و لقبه **السلطة الإدارية المؤهلة**

حرر ب...............في......................

قرئ وصودق عليه

الملحق رقم 03

الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية

وزارة ....

مديرية ....

المؤسسة العمومية ....

عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الكامل

رقم :........../...........

بين :

المؤسسة العمومية ....

الممثلة بالسيد .... مدير المؤسسة .

من جهة ،

و :

السيد : ....

المولود في : ....

الساكن : ....

من جهة أخرى،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم و واجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم،

- وبمقتضى القرار المؤرخ في 07 ابريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان،

تم الاتفاق على ما يأتي :

المادة الأولى : يوظف السيد .... في منصب شغل عامل مهني من المستوى الاول متعاقد لمدة محددة بسنة واحدة (01) بالتوقيت الكامل.

المادة الثانية : يعين المعني في مصلحة المخبر

المادة الثالثة : يصنف المعني في الصنف 01 الرقم الأدنى 200

المادة الرابعة : يستفيد المعني عند الاقتضاء , من العلاوات و التعويضات المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول وهي :

- تعويض الخبرة المهنية : /

- علاوات وتعويضات أخرى: - التعويض الجزافي عن الخدمة

- تعويض المردودية الفردية

- المنحة الجزافية التعويضية

المادة الخامسة : زيادة على الواجبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه ،يخضع المعني للواجبات الخاصة المرتبطة بمنصب شغلها ،لاسيما :

* الطبخ
* الصيانة
* الحفظ
* الخدمات

المادة السادسة: يسري مفعول هذا العقد ابتداءا من 2014 /01/02

اسم ولقب العون المتعاقد(ة) السلطة الإدارية المؤهلة

قرئ وصودق عليه.

حرر بـ................

:......................./

المدير

الملحق رقم 04

الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية

وزارة ....

مديرية ....

المؤسسة ....

عقد عمل غير محدد المدة بالتوقيت الجزئي

رقم :........../..........

بين :

المؤسسة العمومية ....

الممثلة بالسيد .... مدير المؤسسة .

من جهة ،

و :

السيد : ....

المولود في : ....

الساكن : ....

من جهة أخرى،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 يـــحـــدد كيفـيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم و واجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقـــواعد المتعلقة بتسييرهم وكـــذا النظام التأديبي المطبق عليهم،

- وبمقتضى القرار المؤرخ في 07 ابريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكــيفيــات تـنظـيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان،

تم الاتـفــاق عــلــى مــا يــأتــي :

المــادة الأولــى : يـوظـف السيـد...................... في منصب شـغـل عـون الـخـدمـة من المستـوى الاول لــمـدة غـيـر مـحـددة بـالتـوقـيـت الجـزئـي.

المــادة الـثــانــيــة : يـعـيـن المــعــنـي في مصلحة تـصـفـيـة الـــدم

المــادة الـثــالـثــة : يصـنـف الـمـعـنـي فـي الـصـنـف 01 الـرقـم الاسـتـدلالي 200

المــادة الـرابــعــة : يـسـتـفـيـد الـمـعـنـي عـنـد الاقـتـضــاء , مـن الـعـلاوات والتـعـويـضـات المـنـصـوص عـلـيها في التـنـظـيـم الـسـاري الـمـفـعـول وهي :

- تعويض الخبرة المهنية :

/

- علاوات وتعويضات أخرى: - التـعـويـض الجـزافـي عـن الـخـدمـة

-عـلاوة المــردوديـــة

- المـــنـحـة الجــزافية الـتـعـويـضـيـة

- تـعـــويـض دعـم نـشــاطــات الادارة

المــادة الخامسة : زيـادة علـى الـواجبـات الـمنصوص عليها فـي الـمرسوم الـرئـاسي رقـم07-308 المؤرخ في 29 سبـتـمبـر سنة 2007 والـمذكور أعــلاه ،يـخـضـع الـمعني لـلـواجبـات الخاصة المرتـبـطة بـمنصب شغـلها ،لاسيما :

* التـنـظـيـف
* الـصـيـانـة
* الـحـفـظ
* الـخـدمـات

المــادة الـسادسة: يـسـري مفعـول هـذا الـعقد ابـتـداءا من ....

اسـم ولـقـب الـعون الـمـتـعـاقـد(ة) الـمـؤهـلـة

السـلـطـة الإداريـة

قـرئ وصـودق عـلـيـه.

حــرر بـ.............

:......................../

الـمــديـــر

قائمة المراجع:

اولا:القوانين

01- دستور 1996 الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 معدل بـ:
- القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002.
- القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 و المتضمن التعديل الدستوري (ج.ر رقم 63).
- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

02- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، (ج ر رقم 32).

03- القانون 82-183 المؤرخ في 1982/05/15 يتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

04- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتضمن التأمينات الإجتماعية (ج. ر. رقم 05).

05- القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد (ج.ر.عدد 28) عدة تعديلات فهو معدل ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-05 المؤرخ في 1994/04/11 ثم الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 1996/07/06 ، ثم الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 1997/05/31 وكذلك القانون رقم 99-03 المؤرخ في 1999/03/22.

06- القانون رقم 83-13 المؤرخ 02 جوبلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية (ج. ر. رقم 05)..

07- القانون 17/84 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقوانين المالية (ج.ر رقم 28)

08- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 و المتضمن علاقات العمل .

-09 القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30ماي 1998 المتضمن إختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله.

-10 القانون 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتضمن بالمحاكم الإدارية.

-11 القانون العضوي 98-03 المؤرخ في 03 جوان 1998 المتضمن بإختصاصات محكمة التنازع و تنظيمها و عملها.

-12 القانون 04/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 المحدد لنسبة الإشتراكات في مجال الضمان الإجتماعي.

-13 القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية (ج.ر رقم 21).

-14 القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعد و المتمم للقانون 83 -12 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد (ج.ر. رقم 42) .

-15 الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر رقم 46 ، 1966.

-16 الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج.ر رقم 46).

-17 المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 2007/09/29 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم (ج.ر رقم 61)

-18 المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29-09-2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، (ج ر عدد 61) ، سنة 2007 .

-19 المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 2007/09/29 المحددة للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

-20 المرسوم التنفيذي رقم 90-194 المؤرخ في 23 يونيو سنة 1990 ، المعدل و المتمم ، الذي يحدد علاوة المردودية الممنوحة للعمال التابعين لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية.

21- المرسوم التنفيذي 05/08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب.

22- المرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 19 أبريل سنة 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني (ج.ر رقم 22).

23- المرسوم التنفيذي 10-136 المؤرخ في 13 ماي سنة 2010 و الذي يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين (ج.ر رقم 32) .

24- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2004/10/05 المتعلق بالإقتطاعات الخاصة من أيام الإضراب.

25- المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 27 ديسمبر سنة 2006 و المتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG) في المؤسسات و الإدارات العمومية.

26- التعليمة رقم 10مؤرخة في 14 جانفي سنة 2008 تتعلق بتطبيق النظام

ثانيا:الكتب

01- أ/د سعيد مقدم ، الوظيفة العامة بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، د.م.ج ، الجزائر ، 2010.

02- د/ محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها و قضاءا ج1 ، النظرية العامة للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 1969 .

03- د/ عبد الحميد كمال حشيش ، دراسات في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر 1977.

04- د/ عبد القادر الشيخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن 1983.

05- د/ عمار بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986.

06- د/ أحمية سليمان ، النظام القانوني لعلا العمل في التشريع الجزائر د/ السعيد بو الشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 ، د.م.ج الجزائر ، 1991.

07- د / سعيد بوالشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991.

08- د/ ماجد راغب الحلو القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 1996.

09- د/ طربيت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع 2012 .

10- د/ عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، دار هومة ، الجزائر ، الجزائر ، 1988.

11- د/- علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، دار الفكر العربي ، القاهرة 2002.

12- د/- عبد الله طلبة ، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر ، المطبعة الجديدة ، دمشق ، سوريا ، 1983.

13- د/- فوزي حبيش ، الوظيفة العامة و إدارة شؤو ن الموظفين ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر 1991.

14- د/- عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري.

15- د/- محمد إبراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام إداريا ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2006.

16- محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة في التشريع الجزائري .

17- د/ محمود عاطف البنا ، مبادئ القانون الإداري في الأموال العامة و الوظيفة العامة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، بدون سنة النشر.

18- د/ سعد نواف العنزي ، حقوق وواجبات الموظف ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر.

-19 د/ محمد رفعت عبد الوهاب و د/ حسين عثمان محمد ، مبادئ القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2001.

-20 أ/- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الطبعة 2012.

-21 أ/- أمال بن رجال ، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، berti editions ، طبعة 2010

-22 أ/- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، الطبعة الثانية ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر 2009.

ثالثا:المذكرات الجامعية

-01 بوزيان مكلكل ، النظام القانوني للوظيفة العامة – دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري و الفرنسي ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الجيلالي اليابس ، سيدي بلعباس ، الجزائر 2001.

-02 حميد شاوش ، الحقوق المالية للموظف في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، جامعة باجي مختار عنابة ، 2017/2016.

-03 بوزيداوي الخثير، الخطأ المهني الجسيم ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، 2006.

-04 خليفة قويدر ، نظام الأجور ، مذكرة تخرج من المدرسة الوطنية للمناجمنت و إدارة الصحة ، ديسمبر 2010 .

-05 عماري عبد العزيز ، مذكرة ماستر تحت عنوان نظام التعاقد في الوظيفة العمومية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2014/2013.

رابعا:المجلات العلمية

01- المحكمة العليا ، قرار رقم26875 مؤرخ في10-07-1982 ، قضية (ب ت) ضد وزير الخارجية ، المجلة القضائية ، عدد رقم 01، 1989.

02- أ.د/ عمار بوضياف ، منازعات الوظيفة العامة في ميزان قضاء مجلس الدولة الجزائري ، مجلة الفقه و القانون ، عدد 12 ، أكتوبر 2013.

03- قدودو جميلة ، " نظام التعاقد " أحد متطلبات عصرنة الوظيفة العامة أم أحد أسباب فشل مسارات الإصلاح في القطاع ، مجلة العلوم القانونية والإدارية ،العدد 11.

باللغة الفرنسية:

01ère : Les ouvrages

01- Bischoff , qu'est-ce qu'un fonctionnaire ? fonction publique et contrat Sirey , paris , France

02- David ruzier , les agent des personnes publique et les salaries en droit français , L G D J 1961.

03- Gérard CONAC, la fonction publique aux états unis, Armand Colin, paris, France , 1985.

04- Gérard timsit , la fonction publique algérienne en 1966 , R.A.S.J.P , septembre 1966.

05- Jean-Marie Auby , Jean-Bernard Auby , droit de la fonction publique , état collectivités locales hôpitaux , 3eme édition , Dalloz , 1997 .

06- Jean-Louis moreau, la fonction publique, principes généraux, L.G.D.G, paris, 1987.

07- p/ J-pélissier , droit social – le renouvèlement des contrats de travail à durée déterminée – périodique n 9-10 , 1980.

08- Jean-François la chaume , la fonction publique , 3eme édition .

09- Léon Duguit , traité de droit constitutionnel , 3ème édition , tome II , ancienne librairie fontemoing et Cie , paris , France , 1927.

10- lagerrière , traité de la juridiction administrative , 2ème édition t.i , berger levrault , paris , France , 1901

11- lagerrière , traité de la juridiction administrative , 2ème édition t.i , berger levrault , paris , France , 1901.

12- Mourice hauriou , précis de droit administratif et de droit public général , 4ème édition , librairie de la société du recueil général des lois et des arrêts , paris , France , 1900.

13- M. long – P.weil – G. braibant – p. delvolvé – B. genevois , les grands arrêts de la jurisprudence administratives , 12ème édition , Dalloz , paris , France , 1999.

14- P/ Renault marie hélèn , histoire de la fonction publique , édition ellipses , paris cedex 15 , 2003.

15- P. Stainof , le fonctionnaire , bibliothèque de l'institut international de droit public III , librairie , delagrave , paris France , 1993.

02eme : Les thèses

01- C.E , 07 aout 1909 , affaire winkel , cité in Maurice Hauriou , la jurisprudence administrative de 1892 à 1929 T.3 , recueil sirey , paris , France , 1931.

02- Estelle Mongbé , Simon biausse et autres , la gestion des ressources humaines dans la fontion publique au sein de qelques administrations de l'OCDE , étude réalisée pour l'observatoire de l'administration publique , université du québec , septembre , 2005.

03- Ekaterina Mélink , les reformes dans la fonction publique , rapport de recherche établi et financée par la DGAFP , commanditée par le bureau des statistiques , des étude et de l'évaluation , revue de centre d'étude de l'emploi , N 57 , aout 2010.

04- p. tchao Tchang-han , étude sur la définition et la situation juridique de fonctionnaire dans le droit administratif français , thèse de doctorat , faculté de droit , université de Lyon , 1942.

03eme : Les sites électroniques

1) http://contadmin.forumaroc.net/t115-topic
2) http://www.startimes.com/?t=33377587
3) http://www.ainfekka.com/forums/showthread.php?tid=6949&cp
4) http://zianeprof.blogspot.ae/2013/04/blog-post_7055.html

الفـــــــــــــــهرس